



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS e
RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES-CHAVE
Atualização 2021**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 124º da Lei n.º 27/2020¹, de 23 de Julho, na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril (*Diário da República*, 2ª Série, Parte E, de 13 de Abril de 2010) e na Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) é aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ROC e ainda dos responsáveis das funções-chave da **Santander Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.** (a “Sociedade” ou “Santander Pensões”), a vigorar no ano de 2021, como segue:

I. Enquadramento

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

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

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

¹ Regime Jurídico dos Fundos de Pensões (RJFP)



g) A sociedade gestora deve implementar uma governação clara, transparente e eficaz no que se refere à remuneração e à sua monitorização.

A Política de Remunerações da “Santander Pensões” enquadra-se nas diretrizes definidas pelo acionista de referência da Sociedade para todo o Grupo Santander (Marco Corporativo de Recursos Humanos), as quais são formuladas, tendo em conta os critérios fornecidos pelas funções de Controlo do Grupo, de outras funções a nível do Grupo (Finanças, Estratégia Tecnologia e Operações, Recursos Humanos e governo interno, assessoria jurídica e ainda o apoio de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existentes no sector, adotando práticas remuneratórias consistentes que cumprem os normativos aplicáveis nas várias jurisdições onde o Grupo desenvolve a sua atividade.

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

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

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

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

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

II. Política do Grupo Santander

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

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

Consequentemente, a presente Política tem os seguintes objetivos:



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

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

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

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

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

Em conformidade com o exposto, os princípios gerais orientadores da fixação das remunerações são os seguintes:

- a) Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura da Sociedade;
- b) As retribuições devem estar alinhadas com o interesse da Sociedade, dos seus acionistas, dos fundos de pensões sob gestão e dos seus Associados, Participantes e beneficiários, estar centradas na criação de valor a longo prazo e compatíveis com uma gestão de riscos adequada e rigorosa e com a estratégia da empresa, valores e interesses de longo prazo;
- c) A retribuição fixa representa uma proporção significativa da compensação total;
- d) A remuneração variável recompensa o desempenho por alcançar os objetivos acordados, baseada no posto e responsabilidades do colaborador no âmbito de uma prudente gestão de riscos;



- e) A compensação variável promove boas condutas e não incentiva a venda de um produto ou serviço quando existam outros que se adequem melhor às necessidades do cliente;
- f) Concedam-se benefícios adequados para apoiar os colaboradores e as suas famílias;
- g) O pacote global e a estrutura retributiva, em geral, devem ser competitivos, facilitando a atração e retenção de colaboradores;
- h) Os conflitos de interesse devem ser sempre evitados quando relacionados com decisões sobre retribuições, a fim de que o Grupo ou qualquer dos seus colaboradores não sejam indevidamente influenciados por um interesse secundário (e.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria retribuição);
- i) Não existirá qualquer discriminação nas decisões sobre retribuições, a não ser a relacionada com o desempenho;
- j) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios preserva e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes, por outro;
- l) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- m) 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: i) a criação de limites máximos para as componentes da remuneração que devem ser equilibradas entre si; ii) o diferimento no tempo de uma parcela da remuneração variável; iii) o pagamento de uma parte da remuneração variável em instrumentos financeiros;
- n) Apuramento da remuneração variável individual considerando a avaliação do desempenho respetivo, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade, também por comparação com outras entidades internacionais do sector;
- o) Para os colaboradores que exerçam funções-chave, na aceção da alínea n) do artigo 4º e artigos 118º, 119º (nºs 3 e 4) e 121º Lei n.º 27/2020, Norma Regulamentar 5/2010-R, Circula nº 6/2010 e para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos específicos associados às respetivas funções em vez dos resultados do negócio, independentemente do desempenho das áreas sob seu controlo, devendo estar alinhados com o sucesso a longo prazo dos objetivos de negócio, em particular os referentes à criação e manutenção de uma base sólida de capital;
- p) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;



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

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

IV. Âmbito de Aplicação

1. Membros Executivos do Conselho de Administração

São considerados membros 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.

2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração

O Conselho de Administração integra membros não executivos.

No novo triénio 2019/2021, o Conselho de Administração conta com na sua composição membros não executivos não independentes.

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

3. Membros do Conselho Fiscal

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

4. Revisor Oficial de Contas

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



5. Responsáveis pelas Funções-Chave

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

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

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

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

V. Remuneração

1. Membros Executivos do Conselho de Administração

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

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

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

- a) A Política de Remunerações dos membros do Conselho de Administração enquadra-se nas diretrizes do Grupo Santander, as quais foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) Neste contexto, sem prejuízo da delegação de poderes ou da existência de uma Comissão Executiva como tal constituída, distingue-se entre Administradores que exercem funções executivas na sociedade e os que não exercem funções executivas;
- c) Das referidas diretrizes do Grupo Santander decorre a forma como se processa a avaliação de desempenho dos administradores executivos. Tal avaliação é realizada:
 - (i.) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pelo conjunto das funções exercidas no Grupo, sendo a avaliação efetuada pelo responsável da SAM Investment Holding, Limited;
 - (ii.) Os outros dois Administradores Executivos são avaliados pelo Presidente do Conselho de Administração;



- d) Os membros dos órgãos de administração estão abrangidos pela política de remuneração variável aplicável no Grupo;
- e) Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável serem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não sendo assim possível predeterminar a proporção entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, mas tendo em consideração o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%, desde que expressamente deliberado em Assembleia Geral (são excluídos em 2021 os colaboradores que exerçam funções de controlo, como as definidas pelo Grupo Santander a cada momento, cujo rácio não poderá ultrapassar 100%).

A) Remuneração fixa

A remuneração fixa é paga 14 (catorze) vezes por ano, determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados da Sociedade e a avaliação de desempenho individual e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões da Sociedade, não se prevendo que, represente, em 2021, parcela inferior a 33% da remuneração total.

As atualizações da componente fixa da remuneração devem ser aprovadas em Assembleia Geral, caso a caso.

B) Remuneração Variável

As práticas de retribuição variável para o exercício de 2021 pressupõem uma continuidade das políticas aplicadas desde 2018.

O principal objetivo da compensação variável é o de providenciar incentivos para alcançar objetivos de curto, médio e longo prazo e de alcançar e exceder os objetivos estabelecidos, bem como a melhoria progressiva do desempenho individual.

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

A compensação variável deverá cumprir os requisitos regulamentares relativos ao diferimento e pagamento por meio de instrumentos financeiros.

- a) A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas (administradores executivos) comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.



- c) A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- d) De forma a objetivar e tornar mais transparente o processo de determinação da remuneração variável, esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, bem como os respetivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;
- e) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pela e para a Sociedade, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas;
- f) No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a remuneração variável poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

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

- a) O valor final do prémio de desempenho será determinado no início de cada exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre uma base de valor de referência e em função do cumprimento dos objetivos descritos no item (ii) abaixo.
- b) O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor, reservando-se a Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo) a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.
- c) Metade do montante do diferimento é devido em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três, durante os três anos subsequentes;
- d) O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo.
- e) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos Administradores Executivos e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%, devendo ser deliberado em Assembleia Geral.
- f) A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo se 100% da retribuição fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excecional. Este limite poderá ser aumentado, excecionalmente, até ao máximo de 200% da retribuição fixa se tal for aprovado em Assembleia Geral.



(i) Valor de referência da remuneração variável

A remuneração variável de 2021 dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo posteriormente fixado para cada membro um valor de referência para o exercício.

(ii) Determinação do valor da remuneração variável

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

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento da *pool* disponível para o efeito, nos termos definidos na Política corporativa, designadamente, com as devidas adaptações na sua secção 5.4 (e seções 5.5 e 5.6), cuja cópia (tradução) fica anexa à presente Política.

Os objetivos gerais para o ano de 2021 seguirão o modelo corporativo aplicável.

Pool Bónus

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

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

KPIs:

PAT+FEES

Gross Margin

Closing AUMS

NET Sales

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

Com base no esquema de referência descrito, a retribuição variável de 2021 dos administradores executivos será determinada considerando como elementos básicos do esquema seguinte:

- Um conjunto de métricas (KPIs) mensuradas de acordo com os objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa suportada por evidências de que não são criados riscos para a Sociedade e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25%, para cima ou para baixo.



– Um ajustamento que será, de qualquer forma, suportado por evidências comprovadas e que possam contemplar alterações resultantes de deficiências de controlo e/ou riscos (atuais ou futuros), resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

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

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

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em ações, sendo parte paga em 2022 e parte diferida em três anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

- a) 60%, dessa remuneração será paga em 2022, líquida de impostos, em dinheiro e em instrumentos financeiros, preferencialmente ações do Banco Santander, S.A.;
- b) o remanescente será pago anualmente, em três partes iguais, em 2023, 2024 e 2025, em dinheiro e em ações, observadas as condições previstas no item (iv) infra ((podendo a Sociedade, através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo, decidir pela não aplicação do diferimento (na parte correspondente a numerário) quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável).

As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respetivos mandatos, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade de alienação de ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações).

De acordo com princípios corporativos em matéria de remunerações aplicáveis aos tomadores de riscos significativos, quaisquer ações ou 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 financeiros (ações), o beneficiário não os possa vender ou utilizar estratégias de cobertura.

(iv) Outras condições da remuneração variável

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

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionada, para além da permanência do beneficiário no Grupo, à não existência durante o período anterior a cada uma das entregas de circunstâncias que possam dar lugar à aplicação de *malus* e *clawback*, conforme definido na Política de Retribuição do Grupo Santander.

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 essenciais (Gestão de Riscos, *Compliance* e Auditoria interna), a decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback*, é da competência do Conselho Fiscal.

2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração

No novo triénio 2019/2021, o Conselho de Administração é ainda composto por membros não executivos.

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

3. Membros do Conselho Fiscal

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

4. Revisor Oficial de Contas

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

5. Responsáveis pelas Funções-Chave

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



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

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

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

A) Retribuição Fixa

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

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

As atualizações da componente fixa da remuneração são aprovadas pelo Conselho de Administração.

B) Remuneração Variável

A remuneração dos responsáveis da função de Gestão de Risco e de *Compliance* comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo aplicáveis as disposições previstas quanto à remuneração variável dos Membros Executivos do Conselho de Administração constantes da *Política de Remunerações da Santander Asset Management, SGOIC, S.A.* (nas 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) reserva a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

Os objetivos individuais deverão ser baseados predominantemente no desempenho da função de controlo, em vez dos resultados do negócio, mas devem estar alinhados com o sucesso a longo prazo dos objetivos de negócio, em particular os referentes à criação e manutenção de uma base sólida de capital.

(ii) O responsável pela função de Auditoria Interna

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

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

(iii) Função Atuarial

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

A Sociedade não designou ainda responsável pela Função Atuarial.

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

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

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

VI. Pagamento de compensações por cessação de funções

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



No ano 2020, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2021.

Não é previsível que, durante o ano 2021, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

VII. Identificação da parcela diferida e da já paga

Do exercício de 2017, foi pago em 2021, o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2018, foi paga, em 2021, o segundo terço e encontram-se por pagar o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2019, foi paga em 2021, o primeiro terço e encontram-se por pagar os restantes dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração de 2020, foi paga a parte não sujeita a diferimento e a parte em numerário sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente da componente variável da remuneração de 2020, no que respeita ao pagamento em espécie, encontra-se diferido por três anos.

VIII. Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo

Os montantes pagos aos administradores executivos em 2020, por outras sociedades que, tal como a Sociedade, S.A. estão em relação de domínio ou de grupo com o Grupo Santander totalizam um valor global de aproximadamente 333 mil euros.

IX. Benefícios

Os administradores executivos beneficiam de um seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, S.A., incluindo o recurso ao crédito a habitação.

X. Avaliação do Desempenho

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

XI. Aspetos Complementares

Não foi posta em prática em 2020, nem se prevê para 2021 a atribuição de planos de opções.

XII. 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 fez publicar informação relativa à Política de Remunerações e a sua coerência com a integração de riscos de sustentabilidade disponível em <https://www.santander.pt/institucional/empresas-do-grupo/santander-asset-management/politicas>.

XIII. Comité de Remuneração e Órgão de Fiscalização

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

XIV. Conflitos de Interesses

O *Código de Conduta no Mercado de Valores do Banco Santander Totta*, aplicável à Sociedade, estabelece uma regulação específica, referente a potenciais situações de Conflitos de Interesses relacionados com operações por conta própria, realizadas pelas *Pessoas Sujeitas*, contido nos seus parágrafos 12 a 15 do Capítulo III do Título I, incluindo 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.

XV. Aprovação

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

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

XVI. Cumprimento das políticas de remuneração

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

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



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

XVII. Revisão e Acompanhamento da Política

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

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

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

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

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

XVIII. Comunicação e Divulgação

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

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

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

XIX. Anexo

Constitui Anexo à presente Política, cópia traduzida da Política de Remunerações do Grupo Santander.

XX. Entrada em vigor

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



As atualizações à Política constante do presente documento serão válidas para o ano de 2021, sem prejuízo de ulteriores alterações.

XXI. Controlo de Alterações

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

Versão	Comentários	Alterado Por/Autor	Revisor	Data
V1.0	Criação do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2016
V2.0	Alteração do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Abril 2017
V3.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2018
V4.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2020
V5.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maio 2020
V.6.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maio 2021

Lisboa, 10 de Maio de 2021