

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO, DIRETORES E OUTROS COLABORADORES

Março 2012

**ÚLTIMAS REVISÕES: ABRIL 2019; JANEIRO 2020
JANEIRO 2021; DEZEMBRO 2021**

INDICE

CAPITULO 1. INTRODUÇÃO	3
CAPITULO 2. PRINCÍPIOS RETRIBUTIVOS.....	5
2.1 REMUNERAÇÃO FIXA	5
2.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	6
2.3 CONTRATOS DE TRABALHO	9
2.4 REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONTROLO	10
2.5 APLICAÇÃO DE CLÁUSULAS MALUS E CLAWBACK.....	12
CAPITULO 3. APLICAÇÃO AO BANCO MADESANT DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO SANTANDER (GRUPO SANTANDER)	16
3.1 COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	16
3.2 AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	17
3.3 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO.....	18
ANEXO 1. FOLHA DE CONTROLO DE MODIFICAÇÕES.....	19

CAPITULO 1. INTRODUÇÃO

O objetivo desta política é estabelecer a forma o Banco faz a gestão da retribuição para todos os seus colaboradores. Esta política indica os princípios orientadores chave e detalha as normas exigidas pelo Grupo Santander e as suas funções de controlo para desenho, verificação, implementação e supervisão da retribuição.

Esta Política está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos na regulamentação aplicável em Portugal, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo e é de acesso livre a todos os colaboradores.

A Política de remuneração do Banco Madesant define-se como o 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 dos colaboradores da instituição, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

O processo de avaliação individual de desempenho é comunicado e inclui, se aplicável em cada caso, critérios de natureza financeira e não financeira, critérios quantitativos e qualitativos utilizados e respetiva ponderação para determinação da componente variável de remuneração, em momento anterior ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito. Neste processo estão incluídos os membros do órgão de administração, conselho fiscal e colaboradores titulares de funções essenciais.

O Banco divulga nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referente à remuneração paga pelo Banco, discriminando entre as diversas categorias de colaboradores previstas no artigo 115º-C, n.º2 do RGICSF.

O Conselho de Administração é responsável da aplicação da política de remunerações, da política de RRHH e da gestão do quadro de pessoal do Banco que inclui, nomeadamente o processamento de vencimentos, a seleção, formação e planeamento de carreiras.

Desde a criação do Banco Madesant e motivado pela sua dimensão, organização interna, natureza, âmbito e simplicidade das atividades desenvolvidas; pela natureza e magnitude dos riscos assumidos ou a assumir; bem como pelo quadro de diretores e colaboradores reduzido e especializado, que a retribuição de todos e cada um dos trabalhadores do Banco, incluindo os dois diretores executivos que fazem parte do Conselho de Administração, está determinada pela política de remuneração corporativa do Banco Santander, enquanto sociedade matriz do Grupo Santander. É pois a referida política de remunerações que determina os critérios e fundamentos da remuneração (salários, bónus, seguros, planos de pensões, e outros incentivos) dos diretores e restantes colaboradores no Banco Madesant.

A política de remuneração corporativa do Banco Santander, enquanto sociedade matriz do Grupo Santander, é consentânea com uma gestão de riscos sã e prudente, a fim de garantir que a estrutura de remuneração não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos, compatível com os interesses a longo prazo da entidade.

A política de remunerações cumpre com a legislação em vigor.

CAPITULO 2. PRINCÍPIOS RETRIBUTIVOS

Este capítulo contém instruções sobre os princípios retributivos estabelecidos pelo Grupo Santander.

Os princípios da política de remuneração do Grupo são os seguintes:

- As remunerações devem ser alinhadas com os interesses dos acionistas, com foco na criação de valor de longo prazo e ser compatível com uma adequada e rigorosa gestão de risco e com a estratégia, valores e interesses de longo prazo, bem como com a manutenção de uma base de capital sólida;
- A remuneração compreende a concessão de benefícios adicionais para apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar;
- O pacote e a estrutura retributiva geral devem ser competitivos, de forma a facilitar a atração e retenção do talento; esse nível retributivo competitivo no mercado deve ser determinado e documentado mediante um procedimento formal, que deve incluir referências a nível retributivo de mercado para postos de trabalho similares no mercado local;
- Ao se tomar decisões sobre remunerações, devem ser sempre evitados quaisquer conflitos de interesse (por exemplo, ninguém pode ser responsável por tomar decisões em relação à sua própria retribuição);
- As decisões retributivas serão tomadas sem nenhum tipo de discriminação que não seja a derivada da avaliação do rendimento;
- A estrutura e o montante das retribuições obedecerão às leis e regulamentos locais e serão consistentes com a política do Grupo, desde que a legislação local o permita;
- A remuneração é sempre fixa ou variável. Não existe qualquer outra categoria.

2.1 Remuneração fixa

A remuneração fixa deve representar uma parte considerável da remuneração total. A remuneração fixa consiste no seguinte:

- Salário base anual: será um valor que estará em linha com o nível de responsabilidade do colaborador e favorecerá a retenção e atração dos melhores talentos. O salário base anual pode ser revisto anualmente, de acordo com os requisitos legais e regulamentares, práticas de mercado e desempenho do negócio.
- Compensação por mobilidade internacional: suplementos podem ser concedidos para compensar colaboradores que viajam para outros países por motivos de trabalho. Qualquer complemento dessa natureza fará parte da remuneração fixa e poderá ser pago como uma quantia fixa. A função global de recursos humanos do Grupo elaborará a política de mobilidade internacional, detalhando os componentes de remuneração derivados da mobilidade internacional.
- Complementos: outros complementos podem ser concedidos de acordo com o mercado, políticas, práticas e regulamentos locais.
- Pensões e outros benefícios: Todos os compromissos para novas pensões devem ser planos de contribuição definida, a fim de eliminar os riscos associados a outros tipos de compromissos. Os

planos de benefício definido em vigor serão substituídos, se possível, por compromissos de contribuição definida, com um perfil de risco mais baixo.

Os benefícios serão oferecidos em consideração às práticas do mercado local e acordos públicos locais. Todos os elementos da remuneração fixa cumprem todos os requisitos legais e regulamentares.

2.2 Remuneração Variável

2.2.1 Aplicável a todos os colaboradores:

A remuneração variável deve recompensar o desempenho por ter atingido os objetivos individuais, da sociedade local e, quando aplicável, do Grupo.

A remuneração variável total a conceder não deve limitar a capacidade da sociedade ou do grupo para manter uma base de capital sólida a longo prazo. Para isso é necessário considerar:

- O valor total da retribuição variável a conceder no exercício correspondente;
- A compensação variável que for paga não consolidará no ano referido.

Quando sejam adotados acordos de planos de retribuição variável, sejam planos novos ou antigos, devem ser realizadas estimativas em cenários distintos.

Todos os planos de remuneração variável devem:

- Recompensar o desempenho, tendo em conta os objetivos alcançados e a forma como estes são alcançados;
- Estar alinhado com o risco;
- Primar pela gestão prudente de todo o tipo de riscos;
- Incentivar o comportamento de um banco responsável e ter comportamentos alinhados com a cultura do Grupo (Simples, Pessoal e Justo), tendo em conta, por exemplo, como os colaboradores realizam negócios e tomam decisões e como interagem com outros colaboradores, clientes, acionistas e sociedade em geral;
- Não promover a venda de um produto ou serviço específico, se houver outro produto ou serviço que possa ser oferecido e seja mais adequado às necessidades do cliente;
- Não incentivar a operativa por conta própria não permitida.

Por outro lado, é possível que o resultado da remuneração variável seja zero, tanto individualmente como para o coletivo.

Esta compensação é complementar e de natureza variável, e em nenhum caso se consolida na retribuição fixa, sendo possível que não seja recebido nenhum valor neste contexto no exercício em curso ou em exercícios posteriores.

2.2.1 Aplicável a cargos de direção:

O principal objetivo da remuneração variável é estimular de forma responsável a persecução dos objetivos de curto, médio e longo prazos, atingir e superar os objetivos estabelecidos localmente, para a função e para o Grupo, bem como a melhoria progressiva do desempenho individual.

Esta compensação é complementar e tem uma natureza variável e, em nenhum caso, se consolidada na remuneração fixa, sendo possível que nenhum valor seja recebido neste conceito no ano corrente ou em anos subsequentes.

A remuneração variável deve cumprir os requisitos regulatórios relativos ao deferimento e pagamento em instrumentos, tanto a nível local como ao nível do Grupo.

- **Bónus Anual:** Aplicável aos executivos dos grupos Promontorio e Faro identificados como participantes e demais executivos, principalmente de empresas globais também identificadas como participantes, bem como a qualquer outro grupo designado pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo e aprovado localmente.

Regra geral, é atribuído um valor de referência anual a cada colaborador identificado, denominado "bono base", meta ou referência. Este montante deve ser estabelecido em moeda local e baseia-se no nível de responsabilidade do colaborador identificado, referências de mercado, bem como em outros critérios justificados em relação à atração ou retenção do detentor do cargo executivo.

O pool de bonus de cada unidade, subsidiária, função do centro corporativo ou unidade organizacional correspondente, é calculado como a soma dos bonus base ou target dos participantes, multiplicada pelo grau de realização das métricas quantitativas e qualitativas correspondentes, bem como por outros fatores ou ajustes que foram aprovados na definição das métricas.

As métricas para o cálculo do pool de bonus devem incluir ajustes *ex ante* em relação aos riscos, a fim de garantir que a remuneração variável esteja completamente alinhada com os riscos assumidos. As métricas e fatores usados para o ajuste do risco *ex ante* deverão refletir todos os fatores relevantes.

- **Plano de incentivo de longo prazo (ILP) e diferimento sujeito a desempenho de longo prazo:** Aplicável aos executivos da Promontorio e Faro, bem como aos demais colaboradores que possam ser indicados pelo Grupo como participantes.

A alocação de um ILP, seja separadamente ou como parte de um diferimento sujeito a desempenho de longo prazo, será entendida como tendo sido concedida no ano em que se verificar o cumprimento dos objetivos que determinam sua alocação. Quando os planos tiverem, para além dos objetivos de longo prazo, um objetivo ou conjunto de métricas iniciais que são avaliadas para decidir a concessão do plano aos beneficiários, será concedido no exercício no qual essas métricas se verificarem. No caso de planos que são concedidos somente porque os colaboradores pertencem a uma categoria de funcionários ou a outros critérios de elegibilidade, eles serão concedidos quando as métricas de longo prazo forem verificadas.

Para determinar o resultado de um ILP, seja na forma de um ILP separado ou como parte de um diferimento sujeito a desempenho de longo prazo, serão aplicadas métricas e fatores multianuais, incluindo métricas de risco ou outras que determinam que ele é pago apenas no caso de uma base de capital sólida, baseado no desempenho do Grupo do ano correspondente. Esses objetivos e fatores podem ser locais quando aprovados pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo e pelos demais órgãos do governo local e do Grupo correspondentes.

2.2.2 Outros Pagamentos

2.2.2.1 Aplicável a todos os colaboradores:

- Remuneração variável garantida: regra geral, os valores recebidos como bônus não podem ser garantidos. No entanto, somente durante o primeiro ano de trabalho efetivo no Grupo, é que é possível garantir que um valor mínimo de remuneração variável poderá ser pago nas seguintes condições:
 - A base de capital deve ser suficiente para permitir o pagamento;
 - A função de recursos humanos local deve ser informada dos valores correspondentes, para que possam registrá-los e informar adequadamente;
 - Qualquer remuneração variável garantida estará sujeita à política de deferimento exigida. No entanto, e somente no caso de prêmios de contratação ou entrada (sign on), poderão não estar sujeitos a diferimento e ser pagos apenas em dinheiro.
 - A remuneração variável será concedida uma única vez ao mesmo empregado no momento de sua contratação no Grupo. Não é possível conceder remuneração variável garantida por mudança de empregador dentro do Grupo.

A remuneração variável não entra para os fins do montante máximo da remuneração variável do primeiro ano de resultados.

- Buyouts: quando os funcionários são contratados externamente, só deverão ser compensados pela perda de compensação diferida não consolidada se houver evidência razoável de tal perda e a entidade tiver uma base sólida de capital.

Nesses casos, a perda da remuneração variável esperada será compensada em termos equivalentes àqueles estabelecidos para a remuneração que o colaborador deixa de receber em sua empresa anterior: período de pagamento, valores e forma de pagamento (like for like). No entanto, e segundo decisão da equipa de compensação local, pode ser decidido substituir os valores em dinheiro por entrega de ações. A função de compensação local determinará o valor do *buyout* a ser comprometida (sujeito às condições aplicáveis). A compensação de *buyout* em ações Santander está sujeita à existência de um acordo da assembleia geral de acionistas que permita a entrega de ações.

Os valores de *buyout* que compensam a perda de remuneração variável concedida nos exercícios em que o empregado tinha o status de tomador de risco significativo na sua entidade originária, ficarão sujeitos às cláusulas de malus e clawback que resultam de aplicação à remuneração variável concedida no Grupo Santander no mesmo período de tempo.

Os requisitos relativos a diferimento e pagamento em instrumentos são entendidos como satisfeitos na medida em que o empregador de origem deve tê-los em conta no momento da concessão.

O montante da compensação concedida como *buyout* não será incluído para fins de cálculo da relação entre os componentes fixo e variável da remuneração total do empregado correspondente ao ano em que ele ingressar no Grupo.

A função global de compensação aprovou diretrizes específicas que descrevem com mais detalhes como usar *buyouts*.

- Planos de retenção: a remuneração variável acordada como parte dos planos de retenção não será garantida e dependerá, pelo menos, de um colaborador permanecer na empresa do Grupo por um tempo predeterminado ou até que um certo evento ocorra. Os montantes retidos na fonte serão calculados proporcionalmente entre os anos do plano para os fins do rácio máximo da remuneração variável. No entanto, o montante total só pode ser calculado no momento em que a condição de retenção é cumprida quando é estabelecida no plano de acordo com o seu objetivo específico.

2.2.2.2 Aplicável a directivos

- Remuneração variável garantida, *buyouts* e planos de retenção: para Tomadores de Risco Significativos, a função de compensação global deve ser informada dentro da função de recursos humanos globais dos valores correspondentes, para que eles possam registrá-los e cumprir as obrigações de informação.

2.3 Contratos de trabalho

- Código de conduta e outros códigos: Os colaboradores devem observar as disposições do código geral de conduta do Grupo e o Código de Conduta para os Mercados de Valores e as regulamentações locais.
- Rescisão da relação de trabalho: O Banco dispõe de uma estrutura para determinar e aprovar a compensação por despedimento, que inclui uma atribuição clara de responsabilidades e poderes de decisão das funções relevantes. No caso dos diretores executivos do Banco e dos executivos do Promontorio, a autorização será concedida pelo conselho de administração do Grupo ou, caso sejam empregados de empresas do Grupo, a validação das condições a aplicar.

A compensação que seja atribuível deve ser razoável, justa e adaptada às práticas locais e aos requisitos legais e regulamentares, e pode ser adaptada em cada caso, para tomar em consideração aspetos como a importância estratégica da posição, confidencialidade, substituição, etc.

- As indenizações são considerados remuneração variável. Se forem feitos pagamentos por rescisão de contratos fora da política e prática padrão, a documentação considerada oportuna (fundamentos e justificações) deve ficar arquivada.
- Cláusulas de não concorrência: dependendo do contexto e da prática geral do mercado, cada empresa do grupo deve analisar a que categorias de colaboradores se devem aplicar as cláusulas de não concorrência. Os contratos podem conter cláusulas que proíbam a prestação de serviços a outras empresas ou entidades, exceto quando seja expressamente autorizado.
No caso dos diretores executivos do Banco e dos executivos do Promontorio, a autorização ou validação (para funcionários das empresas do Grupo) corresponderá ao conselho de administração. Do mesmo modo, pode ser estabelecida uma obrigação de não concorrência relativamente a empresas e actividades de natureza semelhante às do Grupo.

Por outro lado, os contratos assinados com determinados colaboradores podem incluir proibições específicas contra a concorrência e o recrutamento de clientes, funcionários e fornecedores, que poderiam ser aplicados por um determinado período após o término da relação de trabalho.

- Períodos de pré-aviso: as empresas do Grupo definirão os períodos de pré-aviso que considerem apropriados de acordo com o contexto, com a prática e com a legislação local. Os pagamentos de remuneração relativos à duração do período de aviso prévio não serão considerados como compensação por demissão.

2.4 Remuneração das funções de controlo

Regra geral, todas as posições que fazem parte das funções de risco, Compliance e conduta, auditoria interna e contabilidade e controle de gestão, fazem parte das funções de controlo e estão sujeitas às disposições desta seção. As sociedades locais podem identificar posições que, integrando-se nessas funções, não desempenham uma função de controlo (por exemplo, equipes de recuperação de ativos integradas em riscos) e as submetem à consideração da função de compensação global. Da mesma forma, se houver posições dedicadas ao controle independente noutras funções (por exemplo, relacionadas ao controle de adequação de capital ou planos de liquidez), elas devem ser identificadas como tal e estar sujeitas às disposições desta seção.

Se necessário, o âmbito de aplicação desta seção pode ser estendido no futuro para incluir outros colaboradores dentro da definição dos postos da função de controlo.

2.4.1 Valor da remuneração

O pacote remuneratório total para os postos de funções de controlo deve ser competitivo no mercado, a fim de atrair funcionários suficientemente qualificados e experientes para o cargo.

2.4.2 Estrutura da remuneração

Todos os elementos de compensação (incluindo deferimento e pagamento de incentivos de longo prazo) podem estar de acordo com a política local para outros funcionários. Não deve haver diferenças de políticas nessa área para a função de controlo (embora uma política diferente possa ser introduzida no nível local, se necessário).

2.4.3 Remuneração variável

Normalmente, a percentagem média da remuneração fixa em relação à variável para as posições da função de controlo será superior do que a das funções de negócio. Em qualquer circunstância, a remuneração variável das funções de controlo não deve exceder 100% da remuneração fixa do ano.

Para a função de controlo, deve haver uma ligação clara com o desempenho da função de controlo para determinar o nível de realização de qualquer plano de incentivo de longo prazo quando apenas o resultado do Grupo é medido.

2.4.4 Métricas do bónus e metas individuais

Os bónus da função de controlo podem ter origem no mesmo pool que os demais funcionários, a critério da administração local ou do centro corporativo, desde que o pool seja ajustado ao risco e que os objetivos individuais sejam baseados no desempenho da função de controlo. O órgão de governo apropriado (conselho de administração local) pode exercer o critério apropriado para atribuir um grupo de bónus específico para as posições de funções de controlo, mesmo numa situação de perda, se aplicável, desde que a função de controlo tenha contribuído para o sucesso a longo prazo do negócio. Nesta situação, e quando aplicável aos colaboradores dos grupos Promontorio e Faro, o Conselho de Administração do Grupo, sob proposta da comissão de remunerações, irá rever e aprovar o pool de bónus específico ou o valor individual.

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

2.4.5 Processo para a determinação do bónus

O desempenho da função de controlo deve ser avaliado por pessoal independente das unidades de negócio que eles supervisionam.

Para a maioria dos funcionários, essa avaliação será baseada em decisões locais de membros com maior responsabilidade pela função de controlo (ou seja, o gestor de riscos local para os colaboradores da função de riscos e o diretor de Compliance local para os colaboradores da função de Compliance e conduta, etc.). No entanto, para um número limitado de pessoas nos cargos de maior responsabilidade, identificadas no Modelo de Governo Matriz-filial (por exemplo, diretores de risco em cada país), isso será baseado num processo de tomada de decisão de 30% do Grupo e 70% no local ou como reflete em cada momento o modelo supracitado.

Para as posições de maior responsabilidade, o processo de tomada de decisão local deve ser realizado pelo respetivo comité independente ou corpo diretivo.

2.4.6 Contratação

As posições da função de controlo devem ser contratadas de forma a estarem alinhadas com esta seção. As decisões de contratação das funções de controlo devem ser tomadas de acordo com o Modelo de Governo Matriz-Filial.

Todos os outros processos e políticas de contratação para os colaboradores das funções de controlo devem estar alinhados com a política de contratação. Em particular, devem cumprir com o estabelecimento

de objetivos e avaliação do desempenho das funções de controlo, de acordo com a estrutura do Modelo de Governo Matriz-Filial.

2.5 Aplicação de cláusulas Malus e Clawback

Esta secção regula os *malus*, definidos como a capacidade de reduzir total ou parcialmente o pagamento de uma remuneração diferida, e o *clawback*, definido como a capacidade de recuperar parte ou a totalidade de uma remuneração variável paga no passado ou que já tenha sido acumulada.

A remuneração variável inclui bónus e incentivos de longo prazo em relação a um período predeterminado, incentivos a equipas comerciais, retenção de bónus, garantia de remuneração variável, compromissos de pensão discricionária e qualquer outro acordo que possa ser considerado como compensação variável (incluindo, se for o caso, pagamentos para compensação do fim da relação laboral).

2.5.1 Pessoas afetadas

Todas as pessoas que potencialmente poderiam participar de um evento identificado (conforme descrito abaixo), incluindo funcionários em posições de supervisão e de gestão ou controlo, devem ser avaliadas para determinar se *malus* ou *clawback* devem ser aplicados.

Não obstante o acima exposto, a aplicação de cláusulas de recuperação deve ser restrita a posições que tenham uma participação mais direta no evento identificado.

2.5.2 Identificação de acontecimentos

O processo de aplicação de *malus* e / ou *clawback* começa com a conformidade de um evento identificado, conforme detalhado nesta secção.

A aplicação do *clawback* será suplementar à do *malus*, de modo que ocorrerá quando for insuficiente para cobrar os efeitos que o evento deve ter sobre a remuneração variável, conforme indicado abaixo. No caso de eventos muito significativos, conforme definido abaixo, e sem prejuízo desta natureza suplementar, aplicar-se-ão *malus* e *clawback*.

Assim, no caso de um evento ser identificado, a aplicação de *malus* será uma prioridade e somente quando estiver esgotada e insuficiente, o *clawback* será aplicado.

Os eventos identificados podem ser classificados como menores, significativos e muito significativos. A definição dessas três categorias é estabelecida posteriormente.

A aplicação de *malus* e *clawback* é ativada nos casos em que há um fraco desempenho financeiro da entidade como um todo ou de uma divisão específica ou área da entidade ou das exposições geradas pelo pessoal, e o seguinte deve ser considerado pelo menos fatores:

- a) Falhas significativas na gestão de riscos cometidas pela entidade, ou por uma unidade de negócios ou de controlo de risco.

- b) Aumento não previsto, no momento da planificação do negócio, das necessidades de capital de uma entidade ou unidade de negócio.
- c) Sanções regulatórias ou sentenças judiciais por eventos que poderiam ser atribuíveis à unidade ou ao pessoal responsável por elas. Além disso, a violação dos códigos de conduta internos da entidade.
- d) Comportamentos irregulares, individuais ou coletivos. Os efeitos negativos derivados da comercialização de produtos inadequados e as responsabilidades das pessoas ou entidades que tomaram essas decisões serão especialmente consideradas.

Da mesma forma, as políticas individuais de cada país devem incluir qualquer outro critério exigido pelos regulamentos ou pelos reguladores locais.

2.5.3 Período de aplicação

Para qualquer remuneração variável em que se aplique um regime específico de diferimento, o período de aplicação será prolongado até à data em que expira o período de conservação da última entrega do instrumento financeiro correspondente à referida remuneração.

Nos casos em que não se aplique um regime de diferimento, o prazo de inscrição expirará na data fixada no plano de remuneração variável e, se não for previsto, até ao quinto aniversário a partir da data da sua concessão. A regulamentação local poderá obrigar a que seja estabelecido um prazo mais longo.

2.5.4 Postos da função de controlo

As funções de controlo e de controlo de gestão, são obrigadas a fornecer informações e aconselhamento aos órgãos decisórios locais ou do Grupo correspondentes sobre os eventos potenciais que podem levar à aplicação de cláusulas de *malus* e *clawback*, a fim de facilitar o processo de tomada de decisão.

2.5.5 Alcance do ajuste

A decisão sobre o alcance do ajuste e o uso de *malus* e / ou *clawback* deve basear-se nas circunstâncias do evento identificado. O órgão competente local deve tomar a decisão com o conselho das funções locais de controlo e recursos humanos.

Para determinar o alcance do ajuste e a aplicação de *malus* e / ou *clawback*, os eventos podem ser classificados em três grandes categorias:

- Evento menor: um evento relacionado a uma única pessoa e com efeito limitado em termos de riscos, desempenho financeiro ou risco de reputação para a unidade de negócios ou entidade, e que originará exclusivamente a aplicação de *malus*;
- Evento significativo: um evento que afeta um número limitado de funcionários e tem efeito significativo em termos de riscos, desempenho financeiro ou risco de reputação para a unidade de negócios ou

entidade, e que resultará na aplicação de *malus* e, se aplicável, *clawback* somente no caso de a aplicação de *malus* ser considerada insuficiente

- Evento muito significativo: um evento que tem um efeito negativo muito significativo no perfil de risco, no desempenho financeiro ou no risco de reputação da entidade. Eventos muito significativos darão origem à aplicação de *malus* e *clawback*, respeitando a prioridade entre eles descrita anteriormente.

2.5.6 Identificação de eventos e registo

As unidades de negócio, funções de controlo e outras funções, identificarão os eventos que podem levar à aplicação de *malus* e *clawback*, de acordo com o procedimento estabelecido para esse fim.

2.5.7 Comunicação

Os beneficiários de incentivos sujeitos a cláusulas de *malus* e/ou *clawback* devem ser informados no momento da comunicação e concessão do incentivo de que estão sujeitos às referidas cláusulas.

Se ocorrer um evento que leve à aplicação de *malus* e/ou *clawback*, os beneficiários devem ser informados do ajustamento feito à sua compensação diferida e/ou da remuneração variável paga e/ou acumulada e os motivos do ajustamento (*malus*) ou a penalidade (*clawback*).

2.5.8 Processo

A decisão de aplicar o *malus* e/ou *clawback* corresponde aos órgãos locais competentes de cada entidade, e ao comité de recursos humanos do Grupo no caso de funcionários do Centro Corporativo, exceto no caso do grupo Promontorio, a respeito do qual o Comité de Recursos Humanos do Grupo formulará a proposta de candidatura que será levantada para a comissão de remuneração e para o conselho de administração da controladora do Grupo para aprovação.

A função de recursos humanos locais informará o grupo de trabalho corporativo de *Malus* e *Clawback* ou o comité de recursos humanos do Grupo de quaisquer propostas para a aplicação de cláusulas de *malus* e *clawback* identificadas localmente. O Comité de Recursos Humanos do Grupo pode rever todos os casos propostos em coordenação com as funções de controlo corporativo mencionadas anteriormente. Além disso, o grupo de trabalho corporativo de *Malus* e *Clawback* e o comité de recursos humanos do Grupo poderão identificar qualquer evento não indicado pelos órgãos de decisão locais aos quais o *malus* e/ou *clawback* se aplicariam. O comité de recursos humanos do Grupo informará adequadamente essas situações à função local de recursos humanos para a sua execução.

Em qualquer caso, o comité de recursos humanos do Grupo informará o comité de remuneração sobre a aplicação do *malus* e *clawback* no Grupo para sua avaliação nos termos previstos no regulamento do conselho da entidade matriz do Grupo.

O órgão de administração correspondente local, garantirá que o cumprimento das políticas de remuneração sobre a remuneração variável seja compatível com uma base de capital sólida.

CAPITULO 3. APLICAÇÃO AO BANCO MADESANT DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO SANTANDER (GRUPO SANTANDER)

A política de remuneração do Banco Santander, matriz do Grupo Santander, que determina a política de remuneração do Banco Madesant estabelece a nível corporativo e em geral:

- Os parâmetros de referência e fundamentação de qualquer sistema de remunerações variável a curto ou longo prazo (bónus ou incentivos anuais ou plurianuais) de que possam beneficiar os diretores e colaboradores do Banco Madesant;
- A estimativa orientadora do valor absoluto das retribuições variáveis a que conduzirá o plano de remunerações proposto;
- A importância relativa da componente variável em relação com a remuneração fixa;
- Critérios de referência para a distribuição de remunerações baseadas na entrega de ações, stock options ou retribuições ligadas a cotizações;
- Principais características dos sistemas de proteção social (pensões complementares, seguros de vida e figuras análogas) com a respetiva estimativa do seu custo anual ou equivalente.

O Banco Madesant não distribui quaisquer rendimentos, nomeadamente subsídios, provenientes dos resultados do Banco nem o mesmo resulta dos respetivos estatutos.

Como consequência do exposto anteriormente, o Banco Madesant não dispõe de nenhuma política própria de remunerações para os trabalhadores, incluindo diretores, do Banco nem para os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal.

Os membros do órgão de fiscalização, nomeadamente os membros do conselho fiscal e o revisor oficial de contas, recebem remunerações pelos serviços de fiscalização.

3.1 Componentes da remuneração

A remuneração dos trabalhadores do Banco Madesant, incluindo dois dos membros do Conselho de Administração, na qualidade de diretores executivos, inclui uma componente variável, equilibrada em relação à componente fixa em função do desempenho, responsabilidades e funções de cada colaborador. A componente variável está sujeita a limites, critérios de atribuição, pagamento e atenção a funções específicas de controlo conforme a legislação aplicável.

O pagamento da componente variável da remuneração, no todo ou em parte, não depende unicamente nem está condicionado ao apuramento das contas do exercício do Banco Madesant. A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração e dos membros do órgão de fiscalização é composta apenas por uma componente fixa.

O atual Plano de Retribuição Variável Diferida e Condicionada destina-se aos membros dos conselhos executivos e determinados diretores (incluída a alta direção) e empregados que assumam riscos, que exerçam funções de controlo ou que recebam uma remuneração global que os inclua no mesmo escalão de remuneração da alta direção e empregados que assumam riscos.

O propósito é diferir uma parte da retribuição variável ou dos títulos entregues aos seus beneficiários durante um período de três anos até à sua entrega, tanto no caso da mesma ser em numerário ou em

ações do Banco Santander. Ao nível do Grupo Santander os membros dos conselhos executivos receberão de forma diferida 60% do bónus; os diretores de divisão e similares, 50%, enquanto que o resto dos executivos do grupo receberão de forma diferida 40% do bónus.

No caso do Banco Madesant, faz parte deste Plano de Retribuição Variável Diferida e Condicionada um dos seus colaboradores.

De qualquer forma a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total a fim de permitir a aplicação de uma política flexível sobre a componente variável, em vista minimizar os incentivos à assunção excessiva de riscos.

3.2 Avaliação da Política de Remuneração

Motivado pela dimensão e organização interna do Banco, a natureza, âmbito e simplicidade das atividades desenvolvidas, natureza e magnitude dos riscos assumidos ou a assumir, bem como pelo quadro reduzido e especializado de diretores e colaboradores, a avaliação da Política de Remuneração prevista no art. 44º do Aviso do Banco de Portugal nº 03/2020, e no artigo 115º-H do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, introduzido pelo Artigo 4º do Decreto-Lei nº 157/2014, de 24 de outubro, é realizada pelo Conselho Fiscal do Banco em colaboração com o Dr. Luís Pedro de Jesus da Silva Branco, Responsável de Compliance, Gestão de Riscos, Auditoria Interna e Responsável de Financial Crime Compliance do Banco.

A composição do Conselho Fiscal do Banco é a seguinte:

- Milton Patrício Caldeira Gouveia, Presidente
- Manuel João Freitas Pita, Vogal
- Paulo Manuel Jardim Pereira, Vogal
- José Miguel Monteiro de Resende Tropa, Suplente

O Dr. Luís Pedro de Jesus da Silva Branco é Responsável da Função de Compliance do Banco, que assume cumulativamente as funções de Responsável da Gestão de Riscos e a ligação com o Departamento de Auditoria Interna do Grupo Santander, e é ainda Responsável de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo no Banco, funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020. O Dr. Luís Pedro Branco possui os conhecimentos e experiência profissional necessária e suficiente na área de gestão de riscos e para efeitos do exercício de funções de controlo, especificamente no que diz respeito à preparação ou implementação de mecanismos de alinhamento de estruturas de remuneração do Banco com o respetivo perfil de risco.

Os responsáveis da avaliação da Política de Remuneração exercem as suas funções de forma independente e efetiva, efetuam uma análise sobre a política de remuneração do Banco e a sua implementação, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez do Banco.

Os responsáveis da avaliação da Política de Remuneração elaboram um relatório anual com os resultados dessa avaliação, o qual, designadamente, identifica as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas. O Relatório é apresentado à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração e ao órgão de fiscalização do Banco.

3.3 Divulgação de informação

O Banco Madesant divulga as seguintes informações nos documentos anuais de publicação de resultados:

- A aplicação no Banco Madesant da política de remunerações geral do Banco Santander SA, matriz do Grupo Santander e a indicação da não existência de uma política de remunerações específica para membros dos órgãos de Administração e Fiscalização do Banco Madesant.
- O montante anual da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração de forma individualizada e do Conselho Fiscal.
- O montante anual da remuneração de outros colaboradores conforme definido no capítulo IX do Aviso nº 03/2020 do Banco de Portugal, de forma agregada e discriminada por área de atividade.

Em anexo ao Relatório anual individual de Controlo Interno, o Conselho de Administração envia ao Banco de Portugal uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração da instituição relativamente ao disposto no Aviso do Banco de Portugal nº 03/2020 e no artigo 115º-H do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, introduzido pelo Artigo 4º do Decreto-Lei nº 157/2014, de 24 de outubro, indicando as eventuais insuficiências existentes, e incluindo as detetadas pela avaliação anual, centralizada e independente já referida.

ANEXO 1. FOLHA DE CONTROLO DE MODIFICAÇÕES

EDIÇÃO N.º	MODIFICAÇÕES EFECTUADAS	DATA
	PRIMEIRA EDIÇÃO	MAR/2012
	Revisão e adaptação às políticas corporativas e alteração do Responsável de Compliance do Banco.	Abril 2019
9	Revisão e adaptação às políticas corporativas de janeiro de 2020 (capítulos 2.1 e 2.4).	Janeiro 2020
10	Revisão (alteração da composição do Conselho Fiscal e introdução do Aviso 03/2020)	Janeiro 2021
11	Formalização de apertos gerais exigidos pelo Aviso 3/2020 do BdP no Cap 1. Atualização do Layout do documento.	Dezembro 2021