

Relatório de Governo Societário 2022



I – Introdução

Com o presente Relatório de Governo Societário, relativo ao exercício de 2022, o Banco Santander Totta, SA dá cumprimento ao dever de prestar informação anual sobre a estrutura e as práticas de governo societário em conformidade com o artigo 70.º, n.º 2, alínea b) do Código das Sociedades Comerciais (CSC) e o artigo 245.º-A do Código de Valores Mobiliários (CdVM).

Para elaboração do presente relatório, foram igualmente tidos em consideração a diversa regulamentação e orientações das entidades de regulação e supervisão competentes.

Sublinha-se que, durante o exercício de 2022 e relativamente ao seu modelo de governo societário e controlo interno, o Banco Santander Totta, SA, observou e cumpriu com os procedimentos impostos pelo Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho e as orientações revistas (EBA/GL/2021/05) da Autoridade Bancária Europeia (EBA – *European Banking Authority*) respeitantes à aplicação dos mesmos.

II – Estrutura acionista

Na data de elaboração do presente relatório, o capital social do Banco é de 1 391 779 674 euros, correspondente a mil e trezentos e noventa e um milhões, setecentas e setenta e nove mil seiscentas e setenta e quatro ações ordinárias, com o valor nominal de um euro.

O capital social do Banco é detido em 98,882% pela Sociedade Santander Totta SGPS, SA, a qual é diretamente dominada pelo Banco Santander, SA, que nela detém uma percentagem de 99,85%.

Do restante capital do Banco, há ainda uma percentagem de 1,049% que pertence à sociedade Taxagest - Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A, uma Sociedade igualmente sob domínio integral, direto ou indireto, das sociedades Santander Totta, SGPS, SA e do Banco Santander, SA.

Do capital remanescente, 0,039% encontra-se disperso por diversos acionistas e 0,031% corresponde a ações próprias do Banco Santander Totta, SA.

As ações representativas do capital são todas da mesma espécie e categoria, conferindo iguais direitos aos respetivos titulares, incluindo o direito de voto e o de participação nos lucros.

Não há, consequentemente, ações privilegiadas de nenhum tipo. Do mesmo modo, inexistem restrições de qualquer natureza à transmissibilidade das ações, que é totalmente livre.

Não está consagrado nenhum sistema de participação dos trabalhadores no capital da Sociedade.

A Sociedade não tem conhecimento de qualquer acordo parassocial que tenha sido celebrado entre acionistas.

Nos termos estatutários é atribuído um voto a cada ação.

Para que os acionistas tenham direito a participar na Assembleia Geral devem comprovar perante o Presidente da Mesa, até 10 dias antes da data marcada para a sua realização, o registo ou depósito das ações em intermediários financeiros até ao décimo quinto dia anterior à data de realização da mesma.

Não estão estabelecidos pela Sociedade quaisquer acordos cuja entrada em vigor esteja dependente da modificação da composição acionista do Banco ou que sejam alterados ou cessem na decorrência dela.

No âmbito do normal exercício da atividade bancária, nas suas diversas componentes, há, contudo, contratos que conferem à contraparte o direito de os resolver na eventualidade de ocorrer a mudança de controlo acionista do Banco, em linha com o que é corrente e comum na prática bancária.

Doutra parte, não existem acordos que confirmam aos titulares da Administração ou a trabalhadores direito à indemnização quando a cessação do vínculo que os liga à Instituição resulte da sua própria iniciativa, de destituição ou despedimento com justa causa, ou



Banco Santander Totta, SA

ocorra na sequência de uma oferta pública de aquisição.

A indicação do número de ações e obrigações detidas por membros dos órgãos de administração e fiscalização está no capítulo “Informação Complementar” do relatório de gestão.

III – Órgãos Sociais

A Sociedade está organicamente estruturada na modalidade prevista no artigo 278.º, n.º 1, alínea b) do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

São órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria.

Nos termos da lei, a fiscalização da Sociedade compete ainda, conforme for deliberado em Assembleia Geral, a um Revisor Oficial de Contas ou a uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

Os membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, da Comissão de Auditoria, bem como o Revisor Oficial de Contas, são designados pela Assembleia Geral e os seus mandatos têm a duração de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes

Existe ainda uma Comissão de Vencimentos designada pela Assembleia Geral.

O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria são responsáveis, no âmbito das respetivas competências, por promover a existência, na instituição, de uma cultura organizacional assentes em elevados padrões de exigência ética, exercendo as respetivas funções de supervisão e controlo, no âmbito das orientações da EBA (*European Banking Authority*) e no quadro do estipulado no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

Compete ao Conselho de Administração e à Comissão de Auditoria, no âmbito das suas competências, assegurar que a cultura organizacional do Banco e os seus sistemas de governo e controlo interno são adequados e eficazes, com o objetivo de garantir, com razoabilidade, a condução ordenada e eficiente do negócio do Banco, nomeadamente, na implementação de um conjunto de estratégias, políticas, processos, sistemas e procedimentos e a sustentabilidade da instituição no médio e longo prazo e o exercício prudente da sua atividade.

O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria são, igualmente e no âmbito das respetivas competências, responsáveis por assegurar a implementação e manutenção de um adequado ambiente de controlo, o cumprimento dos objetivos estabelecidos no planeamento estratégico, e uma adequada identificação, avaliação, acompanhamento e controlo de riscos e a existência de informação financeira e não financeira completa, pertinente, fiável e tempestiva.

O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria são, ainda, e no âmbito das respetivas competências, responsáveis por assegurar a adoção de procedimentos contabilísticos sólidos, o cumprimento da legislação, da regulamentação e das orientações aplicáveis à atividade da instituição, emitidas pelas autoridades competentes, do cumprimento dos normativos internos da própria instituição, bem como das normas e usos profissionais e deontológicos e das regras de conduta e de relacionamento com clientes.

Das reuniões dos Órgãos Sociais e dos Comitês são elaboradas atas que permitem uma adequada identificação dos seus participantes, incluindo do seu secretário, bem como uma adequada compreensão das matérias nelas tratadas, das deliberações tomadas, de eventuais recomendações formuladas ou dos assuntos que carecem de acompanhamento em reuniões futuras.

Os membros do órgão de administração e fiscalização submetem-se em permanência aos requisitos de adequação, idoneidade, aptidão, experiência, disponibilidade, independência e qualificações profissionais para o exercício do cargo que forem definidos pelas normas aplicáveis, submetendo-se às regras de avaliação periódicas, individuais e coletivas que vierem a ser definidas pela Sociedade.

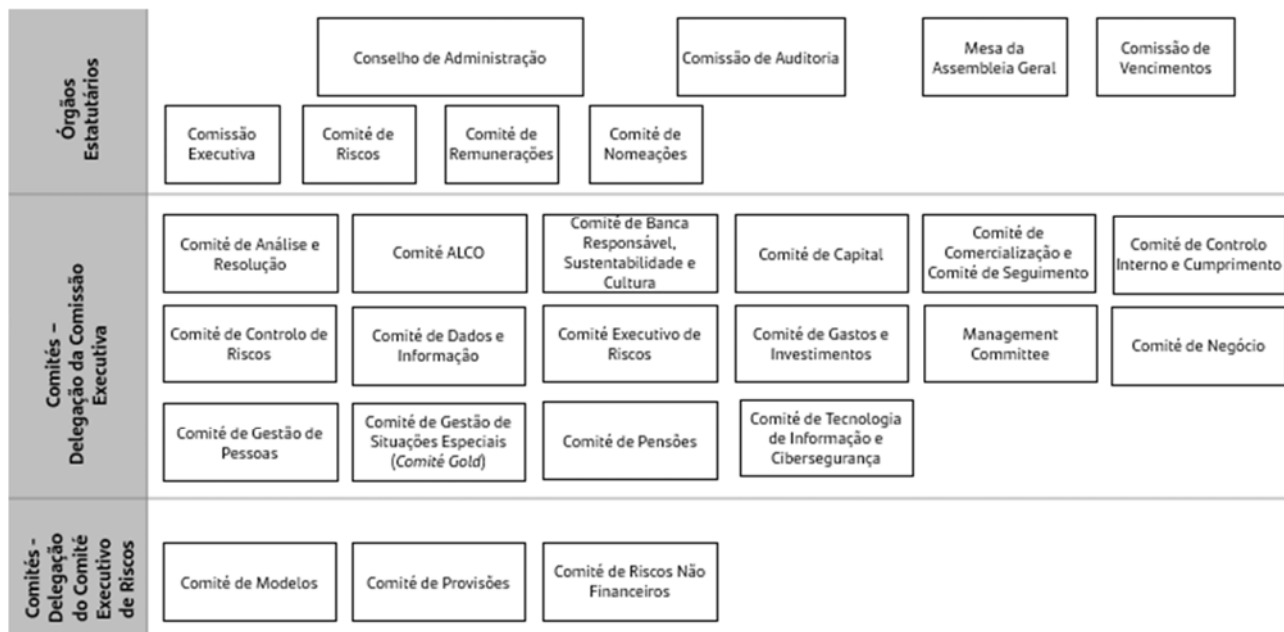
A estrutura organizativa do **Modelo de Governo** do Banco no exercício de 2022 foi a seguinte:

O Conselho de Administração delegou parte das suas competências numa Comissão Executiva, nomeadamente delegou a gestão corrente do Banco, e em mais três comitês especializados com a função essencial de acompanharem, de forma permanente, matérias específicas: Comitê de Riscos, Comitê de Remunerações e Comitê de Nomeações.

A Comissão Executiva nomeou vários Comitês e Subcomitês para a auxiliar na gestão corrente.



Banco Santander Totta, SA



Durante o exercício de 2022, a composição dos órgãos sociais do Banco foi a seguinte:

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

Presidente:	António Maria Pinto Leite
Vice-Presidente:	Ricardo Andrade Amaro
Secretário:	Secretário da Sociedade

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente:	José Carlos Brito Sítima
Vice-Presidente:	Pedro Aires Coruche Castro e Almeida
Vogais:	Amílcar da Silva Lourenço Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais Cristina Alvarez Alvarez Daniel Abel Monteiro Palhares Traça Isabel Cristina da Silva Guerreiro João Pedro Cabral Tavares Manuel António Amaral Franco Preto Manuel Maria de Olazábal Albuquerque ⁽¹⁾ Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques Miguel Belo de Carvalho Remédios Ruiz Macia Ricardo Lopes da Costa Jorge

COMISSÃO DE AUDITORIA

Presidente:	Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais
Vogais:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça João Pedro Cabral Tavares Manuel Maria de Olazábal Albuquerque Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques

REVISOR OFICIAL DE CONTAS

PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, LDA., representada por José Manuel Henriques Bernardo

⁽¹⁾ *Lead Independent Director*

COMISSÃO EXECUTIVA

Presidente:	Pedro Aires Coruche Castro e Almeida
Vice-Presidente:	Manuel António Amaral Franco Preto
Vogais:	Amílcar da Silva Lourenço Isabel Cristina da Silva Guerreiro Miguel Belo de Carvalho Ricardo Lopes da Costa Jorge

COMITÉ DE RISCOS

Presidente:	Manuel Maria de Olazábal Albuquerque
Vogais:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça João Pedro Cabral Tavares Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques Remédios Ruiz Macia

COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

Presidente:	João Pedro Cabral Tavares
Vogais:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça Manuel Maria de Olazábal Albuquerque Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques Remédios Ruiz Macia

COMITÉ DE NOMEAÇÕES

Presidente:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça
Vogais:	Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais Cristina Alvarez Alvarez João Pedro Cabral Tavares Manuel Maria de Olazábal Albuquerque

COMISSÃO DE VENCIMENTOS

Presidente:	Jaime Pérez Renovales
Vogal:	Maria Alexandra Teixeira Peres Brandão Palma Cavaco

SECRETÁRIO DA SOCIEDADE

Secretário Efetivo:	Bruno Miguel dos Santos de Jesus
Secretários Suplentes:	Marta Maria Appleton de Serpa Pimentel Marques



Banco Santander Totta, SA

Assembleia Geral

Nos termos do artigo 12.º dos Estatutos do Banco, a Mesa da Assembleia Geral é constituída por um Presidente, um Vice-Presidente e um Secretário.

Todos os seus membros foram eleitos pela Assembleia Geral que se realizou a 23 de novembro de 2021, para o mandato 2022/2024, tendo cumprido o primeiro ano do mandato.

Nos termos estatutários a cada ação corresponde um voto, podendo qualquer acionista participar na Assembleia Geral diretamente ou através de representante. Remete-se aqui para o ponto II.

Não é admitido o voto por correspondência nem o envio por correio eletrónico dos elementos informativos a que se refere o artigo 288.º, n.º 4 do CSC.

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos acionistas presentes ou representados na Assembleia Geral, sempre que a lei não exija maior número.

A 28 de fevereiro de 2022, reuniu-se a Assembleia Geral do Banco na qual foi aprovada a distribuição de resultados transitados, no montante de 502 855 000 euros (quinhentos e dois milhões, oitocentos e cinquenta e cinco mil euros).

A 04 de maio de 2022, o Banco realizou a Assembleia Geral Anual de acionistas para aprovação do relatório de gestão, o balanço e as contas individuais e consolidadas, respeitantes ao exercício de 2021, incluindo o relatório do governo societário, e a demonstração não financeira (Relatório de Banca responsável).

Foi igualmente aprovada a proposta de aplicação de resultados do mesmo exercício, no montante de 303 342 559,00 euros (trezentos e três milhões, trezentos e quarenta e dois mil, quinhentos e cinquenta e nove euros), da seguinte forma:

- Reserva Legal: 30 334 255,90 euros (trinta milhões, trezentos e trinta e quatro mil, duzentos e cinquenta e cinco euros e noventa cêntimos);

- Distribuição de Dividendos: 273 008 303,10 euros (duzentos e setenta e três milhões, oito mil, trezentos e três euros e dez cêntimos).

Foram aprovadas: (i) a declaração da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, nos termos do n.º 4 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF); (ii) o nível da componente variável da remuneração total, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 115.º-F do RGICSF e (iii) a política interna de seleção e avaliação da adequação, nos termos do artigo 30.º-A do RGICSF.

E foram aprovadas as propostas relativas à (i) aquisição de ações próprias, (ii) aquisição e alienação de obrigações próprias, aumento de capital da sociedade, (iii) reutilização de prestações acessórias no aumento de capital e alteração parcial do contrato de sociedade, por forma a refletir o novo capital social,

A reunião foi realizada presencialmente, tendo sido facultada a possibilidade de os Acionistas participarem na Assembleia Geral por meios telemáticos, estando assegurada a segurança e a confidencialidade das comunicações.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração do Banco é o órgão máximo de decisão, exceto em assuntos reservados aos acionistas em Assembleia Geral.

Os membros do Conselho de Administração são eleitos pela Assembleia Geral.

Previamente a submeter à eleição dos órgãos sociais pela Assembleia Geral, o Banco procede a uma avaliação individual e coletiva dos candidatos ao Conselho de Administração e instrui a proposta que é apresentada à Assembleia Geral eletiva com a documentação que permite aferir a adequação do perfil, conhecimentos e experiência profissional dos candidatos.

O Conselho de Administração é responsável pela gestão e representação do Banco e por praticar todos os atos necessários ou



convenientes à prossecução das atividades compreendidas no seu objeto social.

Não estão conferidos ao Conselho de Administração poderes para deliberar aumentos do capital social da sociedade.

Não estão definidas regras especiais relativas à nomeação e substituição dos Administradores, bem como quanto a alterações estatutárias, aplicando-se a Lei Geral nestas matérias.

Nos termos dos estatutos do Banco, o Conselho de Administração é composto por um mínimo de três e um máximo de 15 vogais, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Todos os Vogais do Conselho de Administração, em funções no exercício de 2022, foram eleitos pela Assembleia Geral que se realizou a 23 de novembro de 2021, para o mandato 2022/2024 e obtiveram a não oposição para o início do exercício de funções, por parte das entidades reguladores, no dia 03 de maio de 2022.

O Secretário da Sociedade e o Suplente do Secretário foram designados pelo Conselho de Administração em 04 de maio de 2022 e cumprem o mandato relativo ao triénio 2022/2024.

Em conformidade com as melhores práticas de governo bem como de acordo com as regras e regulamentos e modelo de governo do Grupo Santander, o Conselho de Administração implementou uma estrutura de governo que lhe permite garantir o cumprimento das suas funções com eficácia:

- Um Presidente do Conselho de Administração não executivo e um Presidente da Comissão Executiva | CEO, garantindo-se que as suas funções estão claramente separadas e são complementares.
- Um "*lead independent director*", responsável pela coordenação eficaz dos Administradores não executivos e por garantir que as discussões e as deliberações adotadas pelo Conselho de Administração estão apoiadas em informações e em propostas para decisão precisas e completas.
- Uma estrutura de Comitês do Conselho que, conforme descrito mais detalhadamente nesta seção, apoiam o Conselho nas principais áreas principais e funções: (i) funções de fiscalização e significativa tomada de decisões, através da Comissão de Auditoria, do Comité de Nomeações e do Comité de Remunerações (ii) supervisão de riscos, regulação e cumprimento através do Comité de Riscos, e (iii) na gestão do Banco, através da Comissão Executiva;
- Um secretário da Sociedade, que apoia o Conselho e os seus Comitês e o Presidente.

Durante o ano de 2022, o Conselho de Administração do Banco foi composto por catorze membros, sendo oito não executivos (57%) e seis executivos (43%).

Excluindo os membros executivos, cinco membros do Conselho de Administração, num universo de oito, são independentes, o que representa 63% dos membros não executivos e 36% do total do Conselho de Administração.

Em 2022, o Conselho de Administração era composto por cinco membros mulheres, que representam 36% do total dos 14 membros e a Presidente da Comissão de Auditoria, órgão de fiscalização do Banco, é do género feminino, cumprindo, deste modo, o Banco os requisitos e critérios de equilíbrio de género relativamente à composição do seu Conselho de Administração

O Banco considera que a composição do seu Conselho de Administração é adequada, equilibrada e permite garantir a sua diversidade e fortalecer as suas competências e a eficiência e a qualidade na tomada de decisões.

A 4 de maio de 2022, o Conselho delegou a gestão diária do Banco e a implementação da sua estratégia numa Comissão Executiva e na respetiva equipa de gestão, pelo que centra a sua atividade na função de supervisão geral e nas matérias que não pode delegar nos termos da Lei, dos Estatuto do Banco e do seu Regulamento.

E, nos termos do artigo 407.º do CSC e do artigo 17.º dos Estatutos do Banco nomeou mais três Comitês especializados para acompanharem de forma permanente matérias específicas: um Comité de Riscos, um Comité de Remunerações e um Comité de Nomeações e cada um dispõe de um Regulamento próprio, aprovado pelo Conselho de Administração.

O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria são responsáveis, no âmbito das respetivas competências, por promover a existência, na instituição, de uma cultura organizacional assentes em elevados padrões de exigência ética, exercendo as respetivas



funções de supervisão e controlo, no âmbito das orientações da EBA (*European Banking Authority*) e no quadro do estipulado no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 de 15 de julho de 2020.

De acordo com o disposto do número 4 do artigo 6.º do Regulamento do Conselho de Administração, este reservou para si, as seguintes matérias:

- Aprovação da estratégia e objetivos da atividade comercial do Banco;
- Aprovação de orçamentos e instrumentos de planeamento financeiro de médio prazo;
- Alargamento da atividade do Banco para novas geografias ou mercados;
- Aprovação de processos de Autoavaliação da Adequação do Capital ou da Liquidez Internos
- Aprovação de operações significativas que impliquem alterações à estrutura de capital do Banco (investimentos estratégicos, fusões e aquisições, alienação de ativos relevantes, etc.);
- Aprovação de propostas de aumentos de capital ou emissão de quaisquer valores convertíveis em ações.
- Aprovação de documentos de prestação de contas, incluindo as propostas de relatórios de gestão e contas anuais ou prospectos referentes a ofertas públicas de distribuição;
- Aprovação de política de dividendos;
- Alterações significativas a práticas ou políticas contabilísticas, que não resultem de alterações legais ou regulamentares;
- Aprovação de comunicações externas (a reguladores ou a entidades de supervisão) sobre matérias reservadas ao Conselho que tenham sido objeto de específica deliberação por este órgão.
- Cooptação de administradores;
- Avaliação e identificação das respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização;
- Aprovação de regras sobre a verificação da adequação dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria;
- Avaliação individual e coletiva dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria;
- Aprovação de um plano de sucessão;
- Nomeação, designação e remoção dos seguintes quadros de topo ou de outros que venham a ser especialmente mencionados pelo *GSGM*, e nos termos no mesmo previstos, que implicam também a participação de estruturas do Grupo Santander: CEO (*Chief Executive Officer* ou Presidente da Comissão Executiva), CRO (*Chief Risk Officer* ou Responsável da área de Riscos), CCO (*Chief Compliance Officer* ou Responsável da área da Cumprimento), CAE (*Chief Audit Executive* ou Responsável pela Auditoria Interna), CFO (*Chief Financial Officer* ou responsável financeiro) e o *Controller*;
- Aprovação e fiscalização da implementação do plano de sucessão dos quadros de topo;
- Aprovação dos termos e condições da prestação de trabalho e remuneração dos quadros de topo.
- Deliberações sobre apetite de risco, cultura de risco e enquadramento do risco, devendo informar as diferentes unidades de estrutura, através de comunicações regulares, sobre o nível de tolerância ao risco do Banco.
- Monitorização do grau de adesão do Banco à apetência de risco, políticas e limites de risco;
- Aprovação e fiscalização de políticas de controlo interno;
- Aprovação e fiscalização do sistema de controlo interno, e dos sistemas de risco, cumprimento e de informação, e respetivos relatórios;
- Aprovação de Relatórios e documentos exigidos por regulamentação de entidades de regulação ou supervisão, nomeadamente os respeitantes a continuidade de negócio ou a qualquer medida de recuperação ou resolução;



- Aprovação e alteração de Códigos de Conduta.
- Monitorizar a implementação das leis, regulamentos e disposições administrativas necessárias para cumprir as políticas e procedimentos de PBCFT.
- Fiscalização da implementação do modelo de governo do Grupo Santander;
- Implementação dos valores e cultura corporativos do Banco.
- Adesão aos marcos corporativos
- Aprovação das principais políticas corporativas, incluindo em qualquer caso a aprovação das políticas de responsabilidade social e de sustentabilidade, bem como as políticas referentes a donativos e mecenato e de donativos de natureza política, quando aplicável, ou a supervisão do desenvolvimento do Programa de Banca Responsável ('*Responsible Banking Agenda*');
- Aprovação de transações com partes relacionadas, quando a regulação aplicável atribua essa competência reservada ao Conselho de Administração, e a gestão e arbitragem de recurso de conflitos de interesses;
- Aprovação do Plano de Recuperação.
- Aprovação do Plano de Auditoria Interna.

Por decisão tomada em reunião do Conselho de Administração do Banco, de 10 de dezembro de 2019, foi decidido atribuir o reporte administrativo e operacional do responsável máximo de Auditoria Interna (CAE) ao Presidente do Conselho de Administração.

Embora as reuniões do Conselho sigam um calendário definido anualmente (*Forward Looking Agenda*) em datas aprovadas no final de cada ano civil ou início do ano civil a que diz respeito, ou na primeira reunião de cada mandato, novos temas podem ser adicionados à agenda e podem ser convocadas reuniões extraordinárias, nos termos do seu regulamento.

Os membros do Conselho de Administração recebem a documentação relevante de cada reunião com a antecedência suficiente e por meios eletrônicos e seguros, o que lhes permite preparar de forma eficaz as reuniões.

O Conselho de Administração reúne, pelo menos, seis vezes por ano e sempre que for convocado pelo respetivo Presidente, por dois Administradores ou pela Comissão de Auditoria.

Durante o exercício de 2022, reuniu treze vezes e as reuniões foram secretariadas pelo Secretário da Sociedade, tendo sido elaboradas, aprovadas e assinadas as atas de todas as reuniões.

A composição, cargos e qualificação dos Membros do Conselho de Administração no final do exercício a que este Relatório reporta é a seguinte:

Conselho de Administração	Órgão e Cargo	Qualificação
José Carlos Brito Sítima	Conselho de Administração – Presidente	Não Executivo Não independente
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Conselho de Administração – Vice-Presidente Comissão Executiva – Presidente	Executivo Não independente
Amilcar da Silva Lourenço	Conselho de Administração – Vogal Comissão Executiva – Vogal	Executivo Não independente
Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais	Conselho de Administração – Vogal Comissão de Auditoria – Presidente Comité de Nomeações – Vogal	Não Executivo Independente
Cristina Alvarez Alvarez	Conselho de Administração – Vogal Comité de Nomeações – Vogal	Não Executivo Não independente
Daniel Abel Monteiro Palhares Traça	Conselho de Administração – Vogal Comissão de Auditoria – Vogal Comité de Riscos – Vogal Comité de Remunerações – Vogal Comité de Nomeações – Presidente	Não Executivo Independente
Isabel Cristina da Silva Guerreiro	Conselho de Administração – Vogal Comissão Executiva – Vogal	Executivo Não independente
João Pedro Cabral Tavares	Conselho de Administração – Vogal Comissão de Auditoria – Vogal Comité de Riscos – Vogal Comité de Remunerações – Presidente Comité de Nomeações – Vogal	Não Executivo Independente
Manuel Maria de Olazábal Albuquerque	Conselho de Administração – Vogal Comissão de Auditoria – Vogal Comité de Riscos – Presidente Comité de Remunerações – Vogal Comité de Nomeações – Vogal	Não Executivo Independente
Maria Manuela Machado Farelo Ataíde Marques	Conselho de Administração – Vogal Comissão de Auditoria – Vogal Comité de Riscos – Vogal Comité de Remunerações – Vogal	Não Executivo Independente
Manuel António Amaral Franco Preto	Conselho de Administração – Vogal Comissão Executiva – Vice-Presidente	Executivo Não independente
Miguel Belo de Carvalho	Conselho de Administração – Vogal Comissão Executiva – Vogal	Executivo Não independente
Remedios Ruiz Maciá	Conselho de Administração – Vogal Comité de Riscos – Vogal Comité de Remunerações – Vogal	Não Executivo Não independente
Ricardo Lopes da Costa Jorge	Conselho de Administração – Vogal Comissão Executiva – Vogal	Executivo Não independente

Em maio de 2022, o Conselho de Administração atualizou o seu regulamento para revisão das regras de funcionamento das suas reuniões e em novembro de 2022 atualizou a lista das matérias reservadas a si.

O Regulamento do Conselho está disponível na intranet e no site do Banco em: <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>



Banco Santander Totta, SA

Comissão de Auditoria

A Comissão de Auditoria é um órgão chave do governo do Banco, responsável, entre outros, pela supervisão da integridade do reporte financeiro e dos controlos internos, pela eficácia da função de Auditoria Interna e pela relação com o auditor externo.

A Comissão de Auditoria é composta por membros independentes e não executivos do Conselho de Administração, num mínimo de três e máximo de cinco, um dos quais será o seu Presidente.

Os membros da Comissão de Auditoria são designados para mandatos de três anos, podendo ser reeleitos.

Todos os membros da Comissão devem ser qualificados como independentes e, no seu conjunto, possuir conhecimentos e experiência em matéria de contabilidade, auditoria ou gestão de riscos, além de que todos devem poder dispensar tempo e empenho suficientes ao cumprimento das suas obrigações.

A Comissão de Auditoria do Banco foi eleita pela Assembleia Geral que se realizou a 23 de novembro de 2021, para o mandato 2022/2024, tendo cumprido o primeiro ano do mandato.

Durante o exercício de 2022, a Comissão de Auditoria era composta por 5 membros, por uma Presidente e quatro vogais.

Enquanto órgão de fiscalização do Banco, estão-lhe atribuídas as competências previstas no artigo 423.º-F do CSC, no artigo 18.º dos Estatutos e no seu próprio Regulamento.

À Comissão de Auditoria compete entre outras:

- a) Acompanhar e fiscalizar a administração do Banco;
- b) Vigiar a observância das regras legais e societárias que regem a atividade do Banco;
- c) Acompanhar e fiscalizar o processo de preparação e divulgação de informação financeira, incluindo a regularidade e exatidão dos livros, registos contabilísticos e documentos de prestação de contas, e apresentar recomendações para garantir a fiabilidade do mesmo;
- d) Verificar se as políticas contabilísticas e os critérios valorimétricos adotados pelo Banco conduzem a uma correta avaliação do património e dos resultados;
- e) Fiscalizar e monitorizar a eficácia das atividades no âmbito da cultura organizacional e dos sistemas de governo e de controlo interno, em articulação com as funções de controlo interno, analisando e acompanhando regularmente os relatórios de informação de risco preparados pelo *Chief Risk Officer* (CRO), os relatórios de seguimento da atividade do *Compliance*, elaborados pelo CCO, o plano auditoria interna e a sua execução, elaborados pelo CAE;
- f) Receber as comunicações de irregularidades apresentadas por acionistas, colaboradores do Banco e outros e efetuar a respetiva monitorização;
- g) Fiscalizar a atividade do Revisor Oficial de Contas (ROC) relativamente à revisão de contas aos documentos de prestação de contas do Banco, e fiscalizar a independência do ROC, designadamente na prestação de serviços adicionais.

Nos termos do artigo 4.º do Regulamento da Comissão de Auditoria, a Presidente deve informar anualmente o Conselho de Administração sobre as atividades desenvolvidas pela Comissão e os gastos em que esta incorra.

De igual modo, a Comissão de Auditoria deve informar o Conselho de Administração das alterações contabilísticas que sejam relevantes e seus efeitos e das conclusões e recomendações obtidas junto da função de auditoria interna, incluindo eventuais recomendações relacionadas com escassez de recursos afetos a determinadas funções.

Incumbe ainda à Comissão de Auditoria analisar, conjuntamente com o Conselho de Administração e/ou Comissão Executiva, quaisquer matérias relevantes relacionadas com a conformidade da atividade e negócios do Banco com as disposições legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis, bem como com as instruções, recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes.

A Comissão de Auditoria reúne regularmente com os Auditores Externos, com o Responsável pela Auditoria Interna (*Chief Audit Officer*



Banco Santander Totta, SA

- CAE), com o Responsável por Riscos (*Chief Risk Officer - CRO*), com o Responsável pelo Cumprimento (*Chief Compliance Officer - CCO*) e com a responsável por Contabilidade (*Controller*). Sem prejuízo do reporte administrativo e hierárquico ao Presidente do Conselho de Administração, o CAE reporta funcionalmente à Comissão de Auditoria.

No exercício de 2022, a Comissão de Auditoria teve a seguinte composição:

- Presidente:** Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais
- Vogais:** Daniel Abel Monteiro Palhares Traça
João Pedro Cabral Tavares
Manuel Maria de Olazábal Albuquerque
Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques

As principais atividades da Comissão de Auditoria durante o ano 2022 foram:

<p>Acompanhamento da gestão e da evolução do negócio do Banco</p>	<p>A Comissão de Auditoria fez o acompanhamento da gestão, das operações e da evolução dos negócios do Banco ao longo do período de referência, no decurso das suas reuniões; através da presença nas reuniões do Conselho de Administração; do acesso a toda a documentação produzida por este Órgão e pelos Comités em que este delegou competências; do acesso à informação trimestral e anual sobre a atividade e resultados do Banco e de outra documentação relevante; e dos contactos mantidos com os seus responsáveis, tendo obtido todos os esclarecimentos solicitados.</p>
	<p>Acompanhou ainda os seguintes temas: remuneração variável das funções de controlo, carta-resposta ao Banco Central Europeu sobre <i>Identification and Measurement of Credit Risk in the context of COVID-19</i>; alterações climáticas e tendências da informação não financeira; modelos; cenários de <i>stress</i> que o Banco utiliza em cada um dos seus exercícios.</p>
<p>Acompanhamento e fiscalização do processo de preparação e divulgação de informação financeira</p>	<p>Acompanhou, trimestralmente, o processo de preparação e divulgação de informação financeira do Banco, tendo obtido da Área de Contabilidade e Controlo de Gestão os esclarecimentos necessários. Foi também apresentado, por esta área, o relatório de gestão e as contas do exercício concluído em 31 de dezembro de 2021, tendo ainda a Comissão apreciado a Certificação Legal de Contas e o Relatório Adicional apresentados pelo Revisor Oficial de Contas.</p>
	<p>Foi apresentado regularmente um ponto de situação dos assuntos de contabilidade e gestão financeira dos quais se destacam: análise da carteira de crédito e imparidade de crédito, nomeadamente a classificação dos créditos por <i>stages</i> e o impacto da pandemia; análise das moratórias e recuperações; deficiências detetadas no sistema de controlo financeiro interno e sistema de contabilidade e estado de concretização de medidas corretivas; deveres de divulgação e reporte prudencial; análise dos principais julgamentos da gestão e estimativas, nomeadamente os relativos a impostos diferidos e fundos de pensões.</p>
	<p>Analisou os rácios de liquidez, de capital e de eficiência do Banco.</p>

<p>Fiscalização da eficácia das atividades no âmbito da cultura organizacional e dos sistemas de governo e de controlo interno, abrangendo a gestão e controlo de riscos, cumprimento e auditoria interna</p>	<p>Acompanhou a monitorização da eficácia do sistema de controlo interno. Apreciou o relatório de autoavaliação, incluindo os relatórios das funções de gestão de riscos, de cumprimento e de auditoria interna e os planos das atividades das funções de controlo, e emitiu a sua avaliação, nos termos da alínea c) do n.º 1 do Art.º 56.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.</p>
	<p>Acompanhou a atividade de Gestão de Riscos, apreciando a atividade desenvolvida pelo CRO, nomeadamente a refletida nos relatórios sobre a evolução dos principais indicadores de risco (os principais indicadores, <i>Top Risks</i>, perfil de riscos e apetite de riscos). Foi também apresentado, pelo CISO (<i>Chief Information Security Officer</i>), o plano de investimento e <i>governance</i> geral de cibersegurança, métricas e limites gerais de risco. A Comissão de Auditoria tomou ainda conhecimento dos resultados do exercício de Avaliação e Certificação de Riscos e Controlos do Modelo de Controlo Interno.</p>
	<p>Acompanhou a evolução da atividade da área de Cumprimento, incluindo os novos produtos aprovados; o reporte semestral de cumprimento; a transformação e estratégia da área de Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo (KYC, WLM e ALM) – Seguimento das recomendações e determinações em matéria de sanções (WLM); a síntese das contingências legais; a Política de transações com partes relacionadas e a lista de partes relacionadas e operações com partes relacionadas (apresentação trimestral); a Política de remuneração dos intermediários de crédito; a Política de concessão e reestruturação de créditos a devedores ou grupos de devedores de risco acrescido; a Política de gestão de risco de crédito - moratórias; e a Política de gestão de risco socioambiental e climático e atualização da árvore normativa de riscos.</p>
	<p>Acompanhou trimestralmente o ponto de situação das reclamações de clientes (tipo e conteúdo das reclamações, medidas adotadas para as gerir, deficiências identificadas no sistema de controlo interno).</p>
	<p>Acompanhou a atividade da Auditoria Interna, em particular: supervisionou a função de auditoria interna, velando pela sua independência e eficácia; foi informada sobre a execução do plano de auditoria interna, permitindo um controlo exaustivo sobre as recomendações da auditoria interna; foi informada sobre os relatórios emitidos pela auditoria interna, avaliou as conclusões das auditorias efetuadas e acompanhou os prazos e o grau de cumprimento das recomendações.</p>
	<p>Em termos de governo interno, a Comissão de Auditoria emitiu o parecer relativo à Política de Partes Relacionadas, antes da sua submissão ao Conselho de Administração; tomou conhecimento da lista de partes relacionadas e da respetiva revisão trimestral, e emitiu parecer prévio a transações com partes relacionadas; emitiu parecer prévio à subcontratação de tarefas operacionais das funções de controlo interno em entidades do Grupo Santander e externas, atividades decorrentes da implementação do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.</p>

	<p>Tomou regularmente conhecimento da correspondência mais relevante trocada entre o Banco e as entidades de supervisão nacionais e europeias, tendo solicitado à Comissão Executiva e aos Comités relevantes, os esclarecimentos tidos por necessários. Acompanhou ainda os relatórios de evolução das ações de mitigação das deficiências e de implementação de recomendações identificadas pelos supervisores.</p>
<p>Avaliação e acompanhamento do ROC</p>	<p>Aprovou o Plano de Auditoria apresentado pela PwC; efetuou uma análise crítica aos procedimentos realizados pelos auditores e as respetivas conclusões em relação ao fecho de contas do exercício de 2021, de acordo com a Carta Circular da CMVM aos órgãos de fiscalização das entidades de interesse público de 18 de dezembro de 2020; fez o acompanhamento anual do desempenho profissional dos auditores externos; tomou conhecimento do ponto e situação das recomendações da auditoria externa e dos reguladores; analisou o âmbito e abordagem dos trabalhos de controlo interno para o ano de 2022 ao abrigo do Aviso n.º 3/2020.</p>
	<p>Aprovou a prestação de serviços adicionais, para além dos serviços de auditoria, nos termos dos artigos 10.º e 11.º do artigo 77.º do Estatuto dos Revisores Oficiais de Contas, após verificação prévia da sua adequação. Atendeu, em particular: (i) que os serviços em causa não seriam passíveis de enquadramento na lista de serviços proibidos e não constituiriam uma ameaça à independência e à objetividade do ROC no contexto dos trabalhos de revisão legal de contas; (ii) que os montantes de honorários para eles propostos não excediam os limites de honorários por serviços distintos de auditoria legalmente previstos; (iii) que os serviços distintos de auditoria contratados à PwC se justificavam pela experiência no desenvolvimento de trabalhos similares, existindo condições para serem prestados com independência e objetividade.</p>
	<p>Nos termos da Política de seleção e designação de Revisores Oficiais de Contas e de Sociedades de Revisores Oficiais de Contas e de contratação de serviços distintos de auditoria não proibidos do Banco, a Comissão de Auditoria acompanhou e diligenciou pela avaliação do desempenho do Revisor Oficial de Contas do Banco e pela reapreciação da sua adequação, tendo concluído que os auditores externos têm as competências, conhecimento e especialização adequados e que cumprem o que é proposto, respondendo adequadamente às questões que lhes são colocadas, sem prejuízo de poderem existir algumas ações de melhoria.</p>
<p>Comunicação de irregularidades</p>	<p>Verificou periodicamente o adequado funcionamento do canal de irregularidades. A Comissão de Auditoria acompanhou as reclamações recebidas. A informação detalhada sobre as reclamações recebidas e o respetivo processamento constam em relatório próprio, de acordo com previsto no n.º 7 do art. 116.º-AA, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.</p>
<p>Implementação do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal</p>	<p>Acompanhou a implementação do Aviso n.º 3/2020 no Banco.</p>

A Comissão de Auditoria reúne, pelo menos uma vez em cada dois meses e sempre que o Presidente o entender ou algum dos



Banco Santander Totta, SA

restantes membros o solicitar.

Durante o exercício de 2022 reuniu dezoito vezes e por motivos decorrentes da situação pandémica, as reuniões foram realizadas com recurso a meios telemáticos.

Esta Comissão foi secretariada e teve o apoio logístico e técnico do Governo Interno do Banco, tendo sido redigidas, aprovadas e assinadas atas de todas as reuniões.

O Regulamento da Comissão de Auditoria, atualizado em maio de 2022, está disponível na intranet e no site do Banco em: <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

Comités criados no Conselho de Administração

Comissão Executiva

Nos termos previstos no artigo 16.º dos Estatutos, o Conselho de Administração nomeou uma Comissão Executiva composta por seis dos seus membros e delegou na mesma os poderes de gestão do Banco salvaguardados aqueles que a lei ou os estatutos reservam ao Conselho de Administração, aqueles que o Conselho de Administração reserve para a sua competência (os constantes no Regulamento do Conselho de Administração) e aqueles que sejam delegados noutras comissões ou comités (Comité de Riscos, Remunerações e Nomeações).

A Comissão Executiva reúne semanalmente ou sempre que for convocada pelo seu Presidente, por outros dois dos seus membros, ou ainda pelo Presidente do Conselho de Administração.

Na sua organização interna, a Comissão Executiva afetou a cada um dos seus membros certas matérias (Pelouros).

E para assessorar a Comissão Executiva, foram nomeados vários Comités e subcomités que, para além de um ou dois Administradores Executivos, integram de forma permanente responsáveis de primeira linha de reporte do Banco.

À data de 31 de dezembro de 2022, a distribuição dos Pelouros pelos membros da Comissão Executiva era a seguinte:

Pedro Aires Coruche Castro e Almeida | CEO: Gestão de Pessoas e Organização; Secretaria-Geral; Cumprimento e Conduta¹; Gestão de Riscos²; Suporte da Presidência e Relações Públicas; Comunicação Institucional; Banca Responsável e Universidades; Provedor do Cliente³.

Manuel António Amaral Franco Preto | CFO: Compras e Custos; Contabilidade e Controlo de Gestão; Estratégia, Planeamento Financeiro e Estudos Económicos; Fiscalidade; Gestão Financeira e de Capital; Imóveis; Performance Digital; *Wealth Management & Insurance*; Comprar Casa; Conversão Remota; Proteção.

Relacionamento com o Grupo Santander Totta Seguros e Santander Asset Management.

Miguel Belo de Carvalho: Área Comercial Norte; Área Comercial Sul e Ilhas; *Private Banking*; *Corporate & Investment Banking*; Gestão e Eficácia Comercial.

Isabel Cristina da Silva Guerreiro: Analítica e Estratégia de Cliente; *Digital Transformation*; *Customer Service*; Tecnologia e Operações.

Amílcar Silva Lourenço: Empresas Multinacionais; Grandes Empresas Norte; Grandes Empresas Sul; Crédito Irregular; Recuperações e Desinvestimento; Estratégia de Empresas; Crédito Especializado e Protocolado; Fomento à Construção e IFRRU; Negócio Internacional; Projetos Especiais; Negócio Transacional de Empresas; Inspeção; Segurança.

Responsável indicado por temas de Prevenção de Branqueamento de Capitais.

¹ Reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente da Comissão Executiva e funcionalmente ao Comité de Riscos e ao Grupo Santander

² Reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente da Comissão Executiva e funcionalmente ao Comité de Riscos e ao Grupo Santander

³ Reporte administrativo e operacional, pois atua com independência nos termos do respetivo estatuto



Ricardo Lopes da Costa Jorge: *Everyday Banking*; Marca e Comunicação Corporativa; Serviços de Valor Acrescentado; Santander Business.

A Auditoria Interna reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente do Conselho de Administração e reporta funcionalmente à Comissão de Auditoria e ao Grupo Santander.

Sem prejuízo da distribuição de Pelouros pelos membros da Comissão Executiva esta mantém unitariamente a gestão corrente do Banco que lhe foi atribuída pelo Conselho de Administração, pelo que a atribuição de pelouros implica apenas o encargo de um seguimento de cada área indicada para efeitos de reporte administrativo, funcional ou hierárquico, não implicando a delegação de quaisquer poderes concretos para a prática de atos de gestão, que são decididos nos Comitês próprios do Banco ou em sede de Comissão Executiva ou de Conselho de Administração.

Para assessorar a Comissão Executiva, foram nomeados vários Comitês e subcomitês que, para além de um ou dois administradores, são compostos por responsáveis de primeira linha de reporte do Banco.

O presidente da Comissão Executiva dirige as respetivas reuniões, tem voto de qualidade e além da responsabilidade pelos respetivos pelouros deve:

- Assegurar que seja prestada toda a informação aos demais membros do Conselho de Administração relativamente à atividade e às deliberações da Comissão Executiva;
- Assegurar o cumprimento dos limites da delegação, da estratégia da sociedade e dos deveres de colaboração perante o Presidente do Conselho de Administração.
- Coordenar as atividades da Comissão Executiva, dirigindo as respetivas reuniões e velando pela execução das deliberações.

Durante o exercício de 2022, a Comissão Executiva reuniu 47 vezes e foi secretariada pelo Secretário da Sociedade, tendo sido redigidas, aprovadas e assinadas atas de todas as reuniões.

O Regulamento da Comissão Executiva, atualizado em maio de 2022, está disponível na intranet e no site do Banco em <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

Comité de Riscos

O Comité é composto por membros não executivos do Conselho de Administração, num mínimo de três e máximo de sete. Os membros do Comité, incluindo o seu Presidente, são nomeados pelo Conselho de Administração, devendo a maioria ser qualificada como independente e deter experiência relevante em temas relacionados com a gestão de riscos. O Presidente não assumirá as funções de Presidente do Conselho de Administração, nem de Presidente de qualquer outro comité. Mas todos os membros poderão integrar outras Comissões ou Comitês do Banco, compatíveis com a sua função.

O *Chief Risk Officer* e o *Chief Compliance Officer* estão presentes em todas as reuniões do Comité de Riscos a quem reportam funcionalmente, sem prejuízo do seu reporte administrativo e operacional ao Presidente da Comissão Executiva.

De entre as competências do Comité de Riscos salientam-se as seguintes: aconselhar o Conselho de Administração sobre a apetência para o risco e a estratégia de risco gerais, atuais e futuras, do Banco; apoiar e aconselhar o Conselho de Administração sobre a definição e avaliação das políticas de risco que afetam o Banco, apoiar e aconselhar o Conselho de Administração em questões de Regulação e Supervisão, fiscalizando as declarações ou relatórios emitidos pelas entidades de supervisão, rever os exercícios de planificação de capital, participar na aprovação e alterações da política de Cumprimento, do Código Geral de Conduta, dos procedimentos relativos à prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e de outros Modelos, Políticas ou Procedimentos, que devam ser aprovados pelo Conselho de Administração.

O Comité, através do seu Presidente, apresentará reportes periódicos ou relatórios sobre as suas atividades ao Conselho de Administração.

As **principais atividades do Comité de Riscos** durante o ano 2022 foram:



Banco Santander Totta, SA

Balanço da atividade da Área de Riscos
Declaração de Apetência de Risco 2022
Resumo Executivo de *Compliance*
Acompanhamento trimestral do ponto de situação dos planos táticos e estratégicos de PBC e FT em curso
Incentivos da política de remuneração tendo em consideração o risco, capital, liquidez e expectativas quanto aos resultados (de acordo com o artigo 115.º L/3 d) do RGICSF)
Ponto de situação Inspeções Reguladores (BCE, BdP)
SREP – Processo de análise e avaliação pelo supervisor
MREL (*Minimum Requirement for Own Funds and Liabilities*)
Remuneração variável das funções de controlo: Prémio Desempenho CRO e CCO
Análise de produtos e serviços oferecidos aos clientes em função do modelo de negócio e estratégia de riscos do Banco
Resumo Executivo de Riscos - Análise Risco de concentração
Planos estratégicos Área de Riscos 2021/22
Plano de atividades da Função de Gestão de Riscos para 2022 (Aviso n.º 03/2020)
Risco Tecnológico / Ciber-Segurança
Relatório Executivo de Riscos
Risk Profile 2021
Gestão de Riscos ESG
Relatório de autoavaliação BdP sobre Macroprudencial
Crise Rússia – Ucrânia a nossa posição
Rentabilidade das carteiras (RoRWA): 2021 - Orçamento 2022
IT *Strategy*: Programa de desenvolvimento de Tecnologia
Plano de atividades de Cumprimento para 2022 (Aviso n.º 03/2020)
Resumo da atividade de gestão do risco reputacional
Status Normativa de Riscos
Análise de Recursos da Função de Gestão de Riscos
Objetivos do *Chief Risk Officer*
Relatórios de auto-avaliação de Capital e de auto-avaliação de Liquidez (ICAAP e ILAAP)
Balanço da atividade da área de Cumprimento
Análise de Recursos da Função de Cumprimento
Objetivos do *Chief Compliance Officer*
Regulatory update: overview and main trends
Controlo Interno - Seguimento de Recomendações
Gap Assessment ESG Expectations
Perfil de rentabilidade das carteiras
Ponto de situação Risco Fornecedores
Resumo Executivo de Riscos
Ponto de Situação Risco de Modelo
Atualização de Avaliações Imobiliárias – Acompanhamento Trimestral
Ponto de situação da implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados



Banco Santander Totta, SA

Ponto de situação Obsolescência Tecnológica
Relatório Estabilidade Financeira – Banco de Portugal - Jun 2022
Plano Estratégico S27 e *Risk Challenge*
Revisão Carteira de Crédito (principais tópicos e focos de atenção)
Resumo Executivo de Riscos – Ponto de situação Modelo de Imparidade;
Ponto de situação de cobranças e recuperações
Ponto de Situação Risco Operacional
Plano de Recuperação
Radar Regulatório
Apresentação das maiores fontes de reclamação e medidas de resolução
P25: Aspetos principais e *Challenge* de Riscos
Política de Gestão de Risco Socioambiental e Climático
Conclusões *Stress Test* Climático Grupo
Resumo Executivo de Riscos – Ponto de situação iniciativas estratégicas de Riscos
Relatório de Risco Estratégico
Análise Cenários Carteira Hipotecária
Regulação – Tendências e Melhores Práticas
Balanço da atividade da área de Banca Responsável
Relatório de auto-avaliação anual sobre a cultura organizacional, sistemas de governo e de controlo interno (Aviso n.º 03/2020)
Relatório anual em matéria de conformidade (art. 28.º, n.º 1, alíneas o) e p) do Aviso do BdP n.º 3/2020; art. 115.º-A, n.º 6 RGICSF; art. 1.º, n.º 1 do Regulamento da CMVM n.º 9/2020 e art. 305.º, n.º 2 CdVM)
Relatório do Responsável da função de Gestão de Riscos (Aviso n.º 03/2020)
P25 (3 year *financial plan*) e *Challenge* de Riscos
Avaliação anual CRO
Avaliação anual CCO
Aprovação do plano do Comité de Riscos 2023 (*Forward Looking Agenda* 2023)

No exercício de 2022, o Comité de Riscos teve a seguinte composição:

Presidente: Manuel Maria de Olazábal Albuquerque
Vogais: Daniel Abel Monteiro Palhares Traça
João Pedro Cabral Tavares
Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques
Remédios Ruiz Macia

O Comité de Riscos reúne, pelo menos, quatro vezes ao ano e durante o exercício de 2022 reuniu doze vezes, foi secretariado e teve o apoio logístico e técnico do Governo Interno do Banco, tendo sido redigidas, aprovadas e assinadas atas de todas as reuniões.

O Regulamento do Comité de Riscos, atualizado em maio de 2022, está disponível na intranet e no site do Banco em:

<https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>



Banco Santander Totta, SA

Comité de Remunerações

O Comité é composto por membros não executivos do Conselho de Administração, num mínimo de três e máximo de sete. Os membros do Comité, incluindo o seu Presidente, são nomeados pelo Conselho de Administração, devendo a maioria ser qualificada como independente e dispor de experiência profissional e dos conhecimentos adequados para o exercício da sua função, nomeadamente em políticas de remuneração, gestão e controlo de risco, no que concerne ao mecanismo de alinhamento da estrutura de remuneração ao perfil de risco e de capital do Banco. Todos os seus membros poderão integrar outras Comissões ou Comités do Banco, compatíveis com a sua função.

Ao Comité de Remunerações compete em geral a apreciação da política e práticas de remuneração. De entre as suas competências, salientam-se as seguintes: ser responsável pela preparação das decisões em matéria de remunerações que serão adotadas pelos órgãos competentes, nomeadamente no que respeita à remuneração fixa e variável dos membros do órgão de administração e de outros colaboradores identificados; Prestar apoio e aconselhamento no que respeita à conceção da política de remuneração da instituição, apresentando propostas sobre o seu conteúdo; assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado Supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo.

O Comité, através do seu Presidente apresentará reportes periódicos ou relatórios sobre as suas atividades ao Conselho de Administração.

As principais atividades do Comité de Remunerações durante o ano 2022 foram:

- Apresentação dos critérios e verificação do cumprimento dos objetivos anuais que determinaram a Bónus Pool para 2021
- Apresentação da matriz de distribuição utilizada e respetivos impactos da sua aplicação nos rácios do Banco
- Apreciação do Prémio de Desempenho de Empresa 2021 para os membros do Coletivo Identificado
- Aprovação do plano das reuniões do Comité de Remunerações 2022 (*Forward Looking Agenda 2022*)
- Estrutura de remuneração dos quadros superiores das funções independentes de controlo
- Análise anual à implementação da política de remunerações do Banco
- Avaliação dos mecanismos que asseguram a correta implementação do sistema de remunerações
- Avaliação anual das Políticas Remuneratórias de Filiais no estrangeiro
- Apresentação da Estrutura do *Bónus Pool – One Europe 2022*
- Aprovação das declarações e propostas anuais a submeter à Assembleia Geral em matéria de remuneração
- Apreciação dos montantes de remuneração para os membros do CA para o mandato 2022/2024
- Valores pagos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho aos membros do Coletivo Identificado
- Aprovação do Procedimento do Coletivo Identificado Corporativo
- Reporte Anual de indicadores da Política de remuneração e sistemas de incentivos da força de vendas do Banco
- Política de remuneração de dirigentes do Banco
- Verificação de aplicação de cláusulas *malus* e *clawback*
- Regulamento prémio PagoNxt – aprovação
- Regulamento DTA – aprovação
- Directors & Officers (D&O) Insurance Policy*
- Avaliação Anual do CEO



Revisão Salarial de Membro do Órgão de Administração

Definição do Coletivo Identificado

No exercício de 2022, o Comité de Remunerações teve a seguinte composição:

Presidente:	João Pedro Cabral Tavares
Vogais:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça
	Manuel Maria de Olazábal Albuquerque
	Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques
	Remedios Ruiz Macia

O Comité de Remunerações reúne, pelo menos, quatro vezes ao ano e durante o exercício de 2022 reuniu sete vezes e foi secretariado e teve o apoio logístico e técnico do Governo Interno do Banco, tendo sido redigidas, aprovadas e assinadas atas de todas as reuniões.

O Regulamento do Comité de Remunerações, atualizado em maio de 2022, está disponível na intranet e no site do Banco em:

<https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

Comité de Nomeações

O Comité é composto por membros não executivos do Conselho de Administração, num mínimo de três e máximo de sete. Os membros do Comité, incluindo o seu Presidente, são nomeados pelo Conselho de Administração, devendo a maioria ser qualificada como independente e dispor dos conhecimentos adequados para o exercício da sua função, nomeadamente em matéria dos negócios e estratégia do Banco e de processos de seleção e nomeação, a nível interno e externo, bem como de preparação de processos de adequação junto do supervisor.

Ao Comité de Nomeações compete em geral a avaliação periódica dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e sua sucessão. De entre as suas competências, destacam-se as seguintes: identificação e recomendação de candidatos para o exercício de cargos no órgão de administração e fiscalização e seus Comités; fixar um objetivo de representatividade de género; avaliar de forma periódica e no mínimo anual, a estrutura, dimensão, composição, e desempenho dos órgãos de administração; Assegurar o cumprimento pelos membros do Conselho de Administração com os deveres estabelecidos nas leis e regulamentos que lhes são diretamente aplicáveis; Aconselhar o Conselho de Administração em relação com matérias de governo interno, assistindo no processo de adequação dos sistema de governo interna da entidade.

As principais atividades do Comité de Nomeações durante o ano 2022 foram:

- Autoavaliação da Eficácia do Conselho de Administração
- Nomeação de Local *Head of WM&I* e do *Head of Legal* e Secretário-Geral do Banco
- Acompanhamento de planos de indução e formação individual do CA
- Aprovação do calendário das reuniões para o ano 2022 (FLA – 2022)
- Política de gestão de desempenho do Grupo
- Atualização de Políticas Corporativas
- Aprovação da Política Interna de Seleção e Avaliação
- Plano de Sucessão
- Nomeação de funções de controlo e de suporte: CAE, *Local Head of Marketing* e do *Local Head of Communications*



Banco Santander Totta, SA

Plano Anual de Sucessão do CEO

Apreciação da Política de seleção, avaliação de idoneidade e sucessão de Administradores do Banco Santander Totta, SA
Acompanhamento do objetivo de representatividade de género, incluindo a evolução de métricas referentes a evolução no quadro de pessoal do género sub-representado

Acompanhamento do Plano de indução e formação dos membros do Conselho de Administração

No exercício de 2022, o Comité de Nomeações teve a seguinte composição:

Presidente: Daniel Abel Monteiro Palhares Traça

Vogais: Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais

Cristina Alvarez Alvarez

João Pedro Cabral Tavares

Manuel Maria de Olazábal Albuquerque

O Comité de Nomeações reúne, pelo menos, quatro vezes ao ano e durante o exercício de 2022 reuniu seis vezes e foi secretariado e teve o apoio logístico e técnico do Governo Interno do Banco, tendo sido redigidas, aprovadas e assinadas atas de todas as reuniões.

O Regulamento do Comité de Nomeações, atualizado em maio de 2022, está disponível na intranet e no site do Banco em:

<https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

Comités da Comissão Executiva

Os Comités são estruturas internas de delegação de competências por parte da Comissão Executiva que, igualmente, aprova a sua denominação, estrutura, composição e competências.

Destacam-se múltiplos Comités de base interdisciplinar que fazem o seguimento e controlo de toda a atividade da instituição, no plano executivo:

- ➔ Comité de Análise e Resolução: cujas atribuições são a prevenção do crime financeiro, designada corporativamente como *Financial Crime Compliance* (FCC).

Presidente: Amílcar Lourenço | Administrator Executivo

- ➔ Comité ALCO – Assets and Liabilities Committee: visa gerir o risco estrutural de mercado e liquidez, estabelecer planos de contingência, promover estratégias de *hedging*, decidir posicionamentos estratégicos, de modo a otimizar a margem financeira e a rendibilidade dos capitais próprios.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- ➔ Comité de Banca Responsável, Sustentabilidade e Cultura: zela pela integração da sustentabilidade no modelo de negócio, definindo e fazendo o acompanhamento dos planos estratégicos de responsabilidade social, em articulação com os planos corporativos do Grupo.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- ➔ Comité de Capital: assegura a supervisão, autorização e avaliação de todos os aspetos relacionados com capital e com a solvência do Banco.



Banco Santander Totta, SA

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Controlo Interno e Cumprimento: visa seguir e fiscalizar as políticas de Controlo Interno, Cumprimento e Gestão de Riscos cumprindo-lhe atuar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e com as regras, princípios e objetivos fixados pela Administração, efetuar o seguimento das recomendações no âmbito do Controlo Interno

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Controlo de Riscos: Responsável pela supervisão e controlo de riscos, assegurando que os mesmos são geridos de acordo com o grau de apetência de risco aprovado pelo Conselho de Administração e garantindo em permanência uma visão integral dos riscos identificados no Marco Geral de Risco contemplando para tal a identificação e acompanhamento dos riscos, atuais e futuros, e o seu impacto no perfil de riscos do Grupo Santander em Portugal.

Presidente: Alfredo Fernandez | CRO

- Comité de Dados e Informação: Responsável por supervisionar e garantir a criação de valor para o negócio através da utilização de dados de forma responsável e a rigorosa gestão e governo dos dados, monitorizar a qualidade dos dados.

Presidente: Isabel Guerreiro | Administradora Executiva

- Management Committee: Tem como principal objetivo o acompanhamento geral da atividade do Banco.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité Executivo de Riscos: Órgão máximo de decisão de riscos, de acordo com o modelo de governo de riscos aprovado pelo Conselho de Administração.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Gestão de Pessoas: tem como principal objetivo executar a estratégia do Banco em matéria de Gestão de Pessoas.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Negócio: Faz o acompanhamento do negócio do Banco

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Gestão de Situações Especiais (Comité Gold): tem como principais objetivos gerir as Situações Especiais no âmbito das competências definidas e dar suporte às autoridades competentes num evento de Resolução.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Modelos: Responsável pelo acompanhamento da exposição e perfil de risco de modelo no Grupo Santander em Portugal, com vista a assegurar o seu enquadramento na apetência de risco aprovada. Exerce competências delegadas pelo Comité Executivo de Riscos.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Pensões: Efetua o seguimento das responsabilidades do Banco com pensões de reforma e sobrevivência e da gestão dos ativos dos fundos associados de acordo com a legislação aplicável a política corporativa de pensões.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Provisões: Visa assegurar que as demonstrações financeiras refletem a melhor estimativa de provisões para cada fecho de contas, realizando a supervisão e coordenação dos intervenientes envolvidos no seu cálculo. Exerce competências delegadas pelo Comité Executivo de Riscos.

Presidente: Pedro Castro e Almeida | CEO

- Comité de Riscos Não Financeiros: Responsável pelo acompanhamento da exposição e perfil de risco operacional no



Banco Santander Totta, SA

Grupo Santander Portugal, com vista a assegurar o seu enquadramento na apetência de risco aprovada. Exerce competências delegadas pelo Comité Executivo de Riscos

Presidente: Alfredo Fernandez | CRO

- Comité de Tecnologia de Informação e Cibersegurança: Avalia e/ou aprova propostas de estratégia de TI; monitoriza o plano estratégico de TI; monitoriza o risco de Cibersegurança e avalia iniciativas para mitigar riscos.

Presidente: Isabel Guerreiro | Administradora Executiva

Os Comités são compostos pelos membros indicados no próprio regulamento, e poderão fazer-se representar. Cada Comité tem um Presidente que poderá de igual modo delegar a sua função noutro membro do Comité. Os membros da Comissão Executiva que não integrem determinado Comité podem participar no mesmo por sua iniciativa sempre que o entendam conveniente;

A periodicidade é definida para cada Comité no próprio regulamento no próprio regulamento, sem prejuízo da possibilidade de o Presidente ou quaisquer dois membros de cada Comité poderem convocar reuniões extraordinárias. Os Comités podem funcionar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, devendo sempre estar presente ou representado pelo menos um membro da Comissão Executiva.

De todas as reuniões é elaborada uma Ata a qual é assinada pelos membros e convidados presentes e pelos demais presentes que tenham participado no Comité na parte da ata em que participaram.

IV – Sistema de Controlo Interno e Gestão de Riscos

O Banco tem implementado o Aviso n.º 3/2020 e a Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal e o regulamento n.º 9/2020 da Comissão de Mercado dos Valores Mobiliários (CMVM), tomando em consideração os requisitos relativos ao Sistema de Gestão de Riscos constantes naquelas normas e relativos ao Controlo Interno bem como os que foram estabelecidos pela Diretiva n.º 2013/36/UE, de 26 de Junho de 2013 (CRD IV), os quais foram transpostos para o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, e as orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA – *European Banking Authority*) respeitantes à aplicação dos mesmos.

À semelhança do Grupo em que está inserido, o Banco cumpre, desde 2006, com as exigências da Lei dos Estados Unidos da América *Sarbanes Oxley (SOX)*, norma que a *Securities Exchange Commission (SEC)* tornou obrigatória para as entidades cotadas na Bolsa de New York e que é das mais exigentes ao nível dos requisitos de um adequado e fiável Modelo de Controlo Interno.

De referir, ainda, que o Banco tem em implementação as orientações revistas de Governo Interno da EBA (EBA/GL/2021/05).

Um Modelo de Controlo Interno adequado exige a completa documentação e permanente atualização dos processos operacionais, com a descrição detalhada destes desde o início até ao registo e reflexo contabilístico, a identificação de riscos relevantes associados aos processos e a identificação dos controlos mitigantes chave. São efetuadas provas periódicas de eficácia que permitem identificar falhas no Sistema de Controlo Interno e tomar as medidas corretivas adequadas permitindo a prossecução dos principais objetivos neste domínio.

O sistema implementado pelo Banco está organizado em ordem a potenciar um apropriado ambiente de controlo e um sólido sistema de gestão de riscos e permite a prossecução dos principais objetivos neste domínio, nomeadamente:

- A existência de uma adequada e eficaz cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética e de conduta dos seus colaboradores;
- A existência de uma estrutura organizacional que inclui os órgãos sociais do Banco e respetivos comités, assegurando que a mesma está definida de forma integrada, objetiva, transparente e perceptível;
- A definição de uma estratégia, sustentável a longo prazo, para a atividade do Banco, para o seu perfil de risco e para o sistema de controlo interno;
- Controlo dos riscos da atividade da instituição, nomeadamente os riscos de crédito, de mercado, de taxa de juro, operacional, de



Banco Santander Totta, SA

liquidez e de financiamento, de modelo de negócio, de governo interno, bem como outros riscos, nomeadamente os riscos reputacional e de conformidade;

- Garantia da existência e segurança dos ativos;
- O cumprimento das normas prudenciais em vigor;
- A existência de uma completa, fiável e tempestiva informação contabilística e financeira, em particular no que respeita ao seu registo, conservação e disponibilidade;
- A prestação de informação financeira fiável, completa e tempestiva às autoridades de supervisão;
- A prudente e adequada avaliação dos ativos e das responsabilidades, nomeadamente para efeito da constituição de provisões;
- A adequação das operações realizadas pela instituição a outras disposições legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis, às normas internas, às orientações dos órgãos sociais, às normas e aos usos profissionais e deontológicos e a outras regras relevantes para a instituição;
- A adequação das políticas de remuneratórias.

É competência do Conselho de Administração a promoção de um sistema de gestão de riscos, de um ambiente de controlo interno e de uma cultura de riscos os quais, mais de que um requisito legal para o exercício da atividade, são essenciais para garantir a eficácia da gestão.

Estão especificamente definidos e são praticadas políticas e procedimentos respeitantes a todos os riscos referenciados no mencionado Aviso do Banco de Portugal.

Tais políticas e procedimentos estão disponíveis e são facilmente acessíveis a todos os colaboradores da instituição por via da sua divulgação em espaço próprio do sistema de Intranet do Banco.

O Banco está organizado com base em **três linhas de defesa**, sendo a primeira constituída pelas áreas de negócio e de suporte responsáveis por gerir, aprovar, fazer seguimento e reportar adequadamente os riscos gerados. A segunda linha é constituída pelas funções de controlo interno (Cumprimento e Função de Gestão de Riscos) as quais, a par dos órgãos do modelo de governo vocacionados para o controlo e supervisão de riscos, procuram garantir o acompanhamento e o bom funcionamento do sistema de controlo de modo que os riscos se situem dentro dos limites definidos pela apetência de risco. A terceira linha é constituída pela Auditoria Interna.



De acordo com este Modelo de Governo, são as direções de **primeira linha de defesa** os primeiros garantes do controlo interno, verificando e monitorizando com métricas e controlos o seu funcionamento, que reportam aos Comitês Executivos. Estes Comitês Executivos têm em regra competências delegadas da CE ou do CER sendo as decisões sempre colegiais. Os primeiros responsáveis de cada área de negócio ou de controlo efetuam também reportes periódicos, em regra mensais, à CE.

São preparados adicionalmente, mas por departamentos da **segunda linha de defesa**, diversos reportes de informação agregada que são acompanhados em diversos Comitês de Controlo/Seguimento. Estes Comitês, além dos principais responsáveis das áreas de controlo da primeira linha, contam geralmente com a presença e intervenção de uma ou mais funções de controlo (Cumprimento,

Função de Gestão de Riscos e Auditoria Interna).

Os Comitês de Controlo/Seguimento acompanham também as recomendações efetuadas por todas as entidades internas ou externas, ainda que se trate de recomendações de melhoria. Obtém-se assim um importante reforço do controlo das atividades que muito contribui para o ambiente de controlo Interno. As Funções de Gestão de Risco e de Cumprimento acompanham de modo próximo e com total liberdade de atuação as atividades, áreas ou projetos que entendam necessárias.

Ainda no âmbito da segunda linha de defesa, de referir o objetivo de procurar testar o impacto material a situações adversas da conjuntura como os exercícios de *stress test*, de auto-avaliação do capital interno (ICAAP), auto-avaliação da liquidez (ILAAP) e os Planos de Recuperação ou de Contingência de Liquidez os quais procuram avaliar a resistência do Banco em termos de adequação de liquidez e suficiência de capital.

Na terceira linha de defesa é exercida a atividade de auditoria interna, que com um plano de atuação e processos próprios verifica a robustez dos sistemas e controlos implantados efetuando sugestões de melhoria e verificando a sua aplicação.

É ainda de considerar o contributo das observações e recomendações emanadas pelas entidades externas como os Auditores Externos, Reguladores e Supervisores nas suas atividades de inspeção que, por um lado, contribuem para fortalecer o controlo interno, e, por outro, certificam a qualidade do mesmo.

Principais intervenientes no Sistema de Controlo Interno e Gestão de Riscos

Função de Gestão de Riscos

A Função de Gestão de Riscos (FGR) é de âmbito transversal ao Grupo Santander Totta.

A função está corporizada na denominada Área de Riscos, sob a responsabilidade exclusiva do *Chief Risk Officer* (CRO).

Integrando a segunda linha de defesa sob a responsabilidade exclusiva do CRO, a FGR dispõe de uma unidade de estrutura responsável pela supervisão e consolidação transversal de todos os riscos e de unidades especializadas em determinados tipos de risco ou processos, de acordo com os conhecimentos e competências técnicas necessárias, constituindo em conjunto a chamada Área de Riscos do Santander Totta (doravante Área de Riscos).

A função tem por missão geral a aplicação efetiva do sistema de gestão de riscos, visando avaliar a relevância dos riscos incorridos e o grau de eficácia das medidas adotadas para o seu controlo, mitigação e superação. As linhas de orientação de Governo Interno do EBA (EBA/GL/2021/05), por sua vez, reforçam e aprofundam de maneira pormenorizada as principais atribuições da Função de Gestão de Riscos (FGR) e do seu responsável no âmbito das funções de controlo de interno. Adicionalmente, o Regulamento de Requisitos de Capital (CRR) 575/2013 (EU), a Diretiva de Requisitos de Capital 2013/36/EU (CRDIV) e a Diretiva 2014/59/EU constituem a base do enquadramento jurídico da atividade das instituições de crédito e sociedades financeiras estando transpostas para o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF). Mais concretamente, o artigo 115.º-M do RGICSF determina o papel da Função de Gestão de Riscos na garantia da identificação, avaliação e reporte adequado de todos os riscos materiais, na participação da estratégia e decisão da gestão de riscos materiais, e na independência e isenção de conflitos de interesses do responsável pela FGR.

A FGR foi criada e desempenha as suas atribuições com o mais alto nível de independência, ou seja, sem responsabilidade direta sobre qualquer função de negócio, execução ou controlo de primeira linha sobre as atividades a avaliar.

É autónoma e organicamente segregada das atividades que monitoriza e controla e dispõe de estatuto e autoridade suficiente para desempenhar as suas competências de forma objetiva e independente;

Dispõe de um plano de atividades elaborado em janeiro de cada ano, que é aprovado pelo Conselho de Administração na sua reunião de fevereiro, depois de obtido parecer prévio da Comissão de Auditoria;

Dispõe de recursos humanos e materiais adequados para o desempenho eficaz das suas responsabilidades. Em setembro de 2022 dispunha de 179 colaboradores, dos quais 161 com formação superior e 18 com formação ao nível do secundário e aos quais são disponibilizadas, em particular através da plataforma DOJO, um conjunto de formações optativas que permitem aos colaboradores da Área de Riscos alargar as suas competências.

Para além dos Comitês que integram o modelo de governo para a gestão e controlo de riscos, a FGR participa ainda em vários comitês



Banco Santander Totta, SA

do modelo de governo interno, dos quais o CRO é membro permanente, assegurando uma análise e/ou validação independente das matérias, processos e propostas apresentadas.

O *Chief Risk Officer* (CRO) reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente da Comissão Executiva e reporta funcionalmente ao Comité de Riscos do Conselho de Administração ao CCO do Grupo Santander.

Foram conferidos a esta função os mais amplos poderes para o exercício da sua atividade de supervisão, a qual se baliza na lei e na aplicação dos seguintes princípios e deveres:

- Tem uma influência significativa nas decisões que afetem a exposição do Banco aos diferentes Riscos, dispondo de suficiente reconhecimento interno, autoridade, juízo autónomo e independência das atividades de negócio. Participa nos processos-chave de tomada de decisão, fornecendo uma perspetiva de riscos e assegurando a existência de processos de gestão de risco efetivos;
- Tem acesso direto e independente ao Comité de Riscos, ao Conselho de Administração e à Comissão de Auditoria e aos comités dependentes daqueles órgãos por sua iniciativa ou por iniciativa de qualquer membro destes órgãos;
- Exerce as suas funções de forma independente e em exclusividade pertencendo à direção de topo estando na dependência direta do Presidente da Comissão Executiva;
- É o máximo responsável pela função de gestão de riscos e pela supervisão do Marco Geral de Riscos;
- Foi nomeado pelo Conselho de Administração sob proposta da Comissão Executiva, apenas podendo ser destituído com aprovação prévia do Comité de Riscos. A sua nomeação ou destituição deve ser formalmente comunicada às autoridades de supervisão, indicando as respetivas razões;
- É o principal interlocutor com o Grupo Santander e terceiros (entre os quais supervisores e órgãos de regulação) em matéria de riscos;
- Tem acesso a todas as linhas de negócio e sociedades que possam potencialmente dar origem a riscos materiais incluindo funções, processos e atividades subcontratadas, instalações próprias ou dos prestadores de serviços, bens e colaboradores, informações, registos contabilísticos, sistemas, ficheiros informáticos e dados da instituição.

O CRO é responsável por:

- Promover um ambiente de controlo e gestão de riscos prudente, que cubra as necessidades identificadas e cumpra os requisitos do normativo interno e externo;
- Informar regularmente o Conselho de Administração, o Comité de Riscos e a Comissão Executiva sobre o perfil de risco, a sua evolução e perspetivas futuras, bem como sobre a adequação dos sistemas, políticas, processos, modelos e instrumentos utilizados para a gestão e controlo de riscos, reportando de forma imediata quaisquer incumprimentos, incidências ou deficiências;
- Assegurar que os níveis de risco e os processos de negócio são consistentes com a apetência de risco, as políticas de risco e os requisitos regulatórios, promovendo as medidas necessárias para assegurar uma gestão eficaz e, quando aplicável, a mitigação daqueles riscos que sejam inadequados;
- Promover a disseminação de uma adequada cultura de riscos;
- Participar nos processos de planificação, no estabelecimento dos objetivos estratégicos, e promover a aprovação de uma apetência de risco clara e coerente com a estratégia de longo prazo e com a apetência de risco do Grupo Santander;
- Coordenar processos robustos de identificação e avaliação de riscos;
- Fornecer à direção de topo uma visão integrada dos riscos assumidos em cada momento.



Banco Santander Totta, SA

De acordo com o último relatório da FGR, datado de novembro de 2022, é convicção do CRO que:

- Pela avaliação plasmada no presente relatório é convicção do CRO, enquanto seu responsável, que a Função de Gestão de Riscos (FGR) continua a desempenhar as suas funções de forma objetiva e independente relativamente às áreas funcionais sujeitas a avaliação, com total autonomia e liberdade não existindo qualquer situação ou constrangimento que a comprometa ou possa vir a comprometer, tendo acesso pleno a todas as atividades e a toda a informação necessária ao desempenho das suas competências, dispondo igualmente através do seu responsável de acesso direto ao Órgão de Administração e em particular ao Comité de Riscos e sempre que se justifique à Comissão de Auditoria.
- É igualmente convicção do CRO que todas as potenciais situações materiais de riscos são devidamente acompanhadas pela Função de Gestão de Riscos, documentadas e reportadas aos níveis de gestão apropriados, de modo a possibilitar a adoção tempestiva de medidas corretivas, continuando a existir na organização um ambiente de controlo interno favorável ao controlo e mitigação dos riscos.

Chief Risk Officer: Alfredo Fernandez Diez

Função de Cumprimento

A função de Cumprimento está corporizada na denominada Área de Cumprimento e Conduta, sob a responsabilidade exclusiva do *Chief Compliance Officer (CCO)*

A área de Cumprimento e Conduta funciona de forma independente e permanente.

A independência da Função de Cumprimento envolve quatro elementos essenciais, distintos, mas relacionados:

- i. estatuto formal na instituição;
- ii. existência de um responsável de cumprimento (*head of compliance*) encarregue da coordenação da gestão dos riscos de cumprimento;
- iii. colaboradores afetos à função de cumprimento não devem estar sujeitos a possíveis conflitos de interesses entre o desempenho da função e quaisquer outras responsabilidades perante a instituição;
- iv. colaboradores afetos à função de cumprimento devem ter acesso irrestrito à informação e a quaisquer colaboradores de modo a poder desempenhar adequadamente a sua função.

A área de Cumprimento e Conduta do Banco é uma área com reporte direto ao Conselho de Administração e que atua como segunda linha de defesa, no seguimento, controlo e gestão do risco de incumprimento e tem livre acesso a todas as informações e elementos relativos à atividade do Banco que solicite ou de que careça, bem como às instalações e equipamentos da instituição;

O *Chief Compliance Officer (CCO)* reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente da Comissão Executiva e reporta funcionalmente ao Comité de Riscos do Conselho de Administração ao CCO do Grupo Santander.

A área tem afetos 63 colaboradores com elevado grau de experiência nos sectores bancários e financeiro e, mais concretamente, nas diversas áreas de conhecimento relevantes para a gestão dos riscos de conformidade e que estão exclusivamente afetos ao exercício das funções cometidas à área de Cumprimento e Conduta, não estando por isso sujeitos a possíveis conflitos de interesses entre o desempenho da função e quaisquer outras responsabilidades perante a instituição.

A Área de Cumprimento e Conduta que integra, no seu seio, uma área especificamente adstrita à prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, com quadro de pessoal afeto em exclusividade e com as atribuições que lhe são próprias e uma área especialmente encarregada de promover e assegurar o cumprimento dos normativos relativos à proteção e tratamento de dados pessoais, sob condução do *Data Protection Officer (DPO)*.

O Banco dispõe de um Código Geral de Conduta, de um Código de Conduta específico para o Mercado de Valores e de um Código de Conduta na Relação com os clientes, que fixam os princípios éticos e procedimentos que presidem à atuação das pessoas sujeitas e entre outros aspetos relevantes privilegiam a prevenção e resolução de conflitos de interesses. O cumprimento do Código de Conduta



Banco Santander Totta, SA

para o Mercado de Valores é especialmente controlado pela Área de Cumprimento e Conduta, que igualmente apoia e segue o cumprimento do Código Geral, cujo controlo, todavia, está a cargo da Área de Gestão de Pessoas.

Em complemento das disposições do Código Geral a propósito, o Banco dispõe também de um Programa de Prevenção da Corrupção que reforça o compromisso corporativo de absoluta rejeição de quaisquer práticas de corrupção, envolvendo toda a organização societária nesse desiderato.

Nesse contexto estão conferidas atribuições específicas à Área de Cumprimento e Conduta de seguimento e controlo da execução do programa e das políticas que o suportam.

No quadro do Código Geral de Conduta e do Programa de Prevenção de Corrupção está disponível um Canal de Denúncias, livremente acessível a todos os colaboradores, que, garantindo a confidencialidade das comunicações e eventuais procedimentos subsequentes, lhes confere a possibilidade e exorta a que evidenciem situações irregulares de que tenham conhecimento.

Destaca-se ainda, neste quadro, a interação a área Experiência de Cliente – responsável pelo seguimento e tratamento das reclamações de clientes – em ordem a, por um lado, acompanhar a evolução da situação nesse domínio e, principalmente escrutinar, a partir da tipologia das reclamações, eventuais omissões ou práticas inadequadas que possam indiciar, com vista a providenciar os ajustamentos ou correções apropriadas por parte do Banco.

Estão aprovadas e instituídas políticas e procedimentos de comercialização de produtos, bem como o processo e órgãos para a respetiva aprovação e seguimento que visam, por um lado, garantir a verificação prévia de todos os requisitos necessários para que a comercialização opere sem riscos legais, reputacionais e de cumprimento e, por outro, assegurar o seguimento de incidências que possam vir a verificar-se, avaliando o seu significado e, sendo o caso, introduzindo as medidas de superação que se justifiquem, que podem incluir a suspensão ou termo da comercialização quando as circunstâncias o determinem ou aconselhem. Neste contexto, assume especial importância a avaliação e seguimento do risco reputacional inerente aos produtos ou que se possa gerar na sua vigência pela ocorrência de vicissitudes pontuais que, de algum modo, os afetem, ou se projetem relevantemente na relação com os clientes.

Noutro plano, e com vista a assegurar de modo mais eficiente e eficaz a sua missão, a Área de Cumprimento e Conduta promoveu a institucionalização de comités específicos de cumprimento especialmente vocacionados para as áreas consideradas mais sensíveis, nomeadamente as mais diretamente relacionadas com mercados financeiros, de funcionamento periódico – em regra de base mensal – que permitem apreciar as práticas instituídas, aferir da sua conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis, manter as áreas informadas acerca das inovações ocorridas e garantir a sua execução, controlar o cumprimento de obrigações informativas e outras aplicáveis, identificar eventuais incidências e, sendo o caso, equacionar e implementar as medidas apropriadas para as mitigar e prevenir. Esses Comitês são dirigidos e coordenados pela Área de Cumprimento e Conduta, com participação dos responsáveis das áreas envolvidas.

Por outro lado, tanto no âmbito destes Comitês, como fora deles, o CCO mantém uma relação regular de articulação com as demais áreas de controlo (Auditoria e Função de Gestão de Riscos), em ordem a potenciar a perspetivação, seguimento e controlo global de riscos e é membro permanente em diversos comités de governo do Banco que têm por objeto o controlo de riscos, com destaque para o Comité de Controlo Interno e Cumprimento.

A atividade desenvolvida no âmbito da função de cumprimento é documentada num relatório próprio, de periodicidade anual, “Relatório anual em matéria de conformidade”, datando o último de novembro de 2022 e do qual se destaca que é convicção do CCO que:

- O sistema de controlo de cumprimento instituído no Banco ajusta-se de forma adequada à sua dimensão e à atividade exercida e está em conformidade com o regime normativo aplicável.
- Sem prejuízo, tanto no plano da atividade normativa e regulamentar relevante quanto no plano do normal desenvolvimento e evolução da atividade do Banco, regista-se um dinamismo que, naturalmente, tem impacto também na função de cumprimento.
- Justifica-se por isso, uma atenção permanente à eventual necessidade de ajustes, tendo sempre presente a preocupação de assegurar a observância das normas legais aplicáveis no que diz respeito à organização e ao funcionamento da área de Cumprimento e Conduta.



Chief Compliance Officer: Pedro Boullosa Gonzalez.

Função de Auditoria Interna

A função de auditoria interna (FAI) está corporizada na denominada Área de Auditoria Interna, sob a responsabilidade exclusiva do *Chief Audit Executive (CAE)*

A Auditoria Interna é a terceira linha de defesa, independente das outras e procede diretamente do Conselho de Administração.

Como unidade independente, reporta periodicamente ao Conselho de Administração, tendo acesso direto ao Conselho quando é necessário e à Comissão de Auditoria e atende os requerimentos de informação que receba desta no exercício das suas funções.

O CAE é nomeado pela Administração, reporta administrativa e operacionalmente ao Presidente do Conselho de Administração e reporta funcionalmente à Comissão de Auditoria e ao CAE do Grupo, mantendo igualmente informado de forma regular o Presidente da Comissão Executiva do Banco, da atividade de auditoria interna.

Ao CAE são conferidos todos os poderes necessários ao desempenho das suas funções de um modo independente, com livre acesso a toda a informação relevante. Tem, nomeadamente, acesso livre e independente ao "Diligent", plataforma suporte de gestão dos diversos Comitês do Banco, onde é possível consultar agendas, apresentações e atas.

O quadro de colaboradores da Auditoria está distribuído pelas áreas de Risco de Crédito, Riscos de Tesouraria e Mercado, Riscos Operativo e de Cumprimento e Riscos Tecnológicos, sendo que todos os 39 colaboradores possuem formação académica superior.

Para desenvolver a sua missão e alcançar os objetivos estabelecidos, as equipas de Auditoria Interna têm acesso completo, livre e sem restrições a toda a informação, funções e atividades, incluindo as subcontratadas, tanto nas instalações próprias como dos prestadores de serviços e bens, bem como a colaboradores, informações, registos contabilísticos, sistemas, ficheiros informáticos e dados.

A Auditoria Interna tem como missão proporcionar ao Conselho de Administração e à Alta Direção garantia independente sobre a qualidade e eficácia dos processos e sistemas de controlo interno, de gestão dos riscos (atuais ou emergentes) e de governação, contribuindo assim para a proteção do valor da organização, da sua solvência e reputação. Para isso, a Auditoria avalia:

- A eficácia e a eficiência dos processos e sistemas supracitados;
- O cumprimento da normativa aplicável e os requerimentos dos supervisores;
- A fiabilidade e integridade da informação financeira e operativa;
- A integridade patrimonial.
- A Auditoria Interna baseia a sua atuação nos seguintes princípios:
- Independência, objetividade e imparcialidade: todas as opiniões estarão baseadas na análise objetiva dos factos, não alterada por influências, pressões ou interesses de nenhum tipo;
- Integridade, comportamento ético e confidencialidade da informação gerida e das conclusões obtidas. A atuação dos auditores estará de acordo com os princípios e normas de conduta estabelecidos, tanto nos códigos de conduta do Grupo como no Código de Ética de Auditoria Interna, que deverá ser conhecido e aceite, mediante a sua assinatura por todos os seus membros;
- Competência e qualificação profissional dos auditores. Para isso, procurar-se-á a atualização contínua dos seus conhecimentos;
- Qualidade do trabalho, baseada em conclusões fundamentadas, documentadas e suportadas por provas de auditoria, realizadas com uniformidade de critérios, mediante uma metodologia e ferramentas de trabalho comuns e adequadas, e com o devido cuidado profissional;
- Criação de valor, fazendo relatórios relevantes e verídicos e apoiando a gestão das unidades auditadas com espírito de colaboração e de contribuição de medidas de melhoria;
- Colaboração adequada com o resto de controlos existentes no Grupo e com os auditores externos e os outros provedores



Banco Santander Totta, SA

envolvidos na organização, mantendo reuniões periódicas e partilhando com eles os resultados das revisões realizadas e os relatórios de auditoria emitidos;

- Relação fluida com os supervisores: relação fluída com os supervisores, atendendo aos seus pedidos em tempo e forma;
- Observância dos standards internacionais para o desempenho da função, especialmente as “Normas Internacionais para a prática profissional de Auditoria Interna” emitidas pelo Instituto de Auditores Internos e os princípios estabelecidos pelo Banco Internacional de Pagamentos de Basileia nesta matéria.

O CAE é responsável por:

- Desenho e implementação de uma metodologia adequada;
- Desenvolvimento de um Plano de Auditoria baseado numa avaliação própria dos riscos existentes no Grupo
- Execução dos diferentes trabalhos incluídos no Plano de Auditoria, elaborando e distribuindo adequadamente os relatórios previstos no plano;
- Comunicação aos auditados das conclusões das diferentes auditorias e das recomendações, e o estabelecimento de um calendário para a sua implementação e a realização de um acompanhamento para verificar a sua implementação;
- Avaliação, com a periodicidade adequada, da suficiência de recursos para o desempenho da função;
- Comunicação periódica à Comissão de Auditoria do desenvolvimento do Plano de Auditoria aprovado;
- Reporte periódico e mensal ao Presidente do Conselho de Administração;
- Informação ao Conselho de Administração dos trabalhos realizados pela Auditoria Interna conforme o seu Plano;
- Comunicação aos Órgãos de Governo sobre as situações que, na sua opinião, necessitam especial atenção;
- Realização de todas aquelas auditorias, trabalhos especiais, relatórios e de outros deveres requeridos pelo Conselho de Administração ou pela Comissão de Auditoria;
- Confirmação à Comissão de Auditoria, com uma periodicidade mínima anual, de que os trabalhos são realizados de forma independente e que não estão comprometidos por qualquer impedimento que tenha afetado a independência ou objetividade da Auditoria Interna;
- Desenvolvimento e manutenção de um programa para assegurar a qualidade e melhoria contínua, que possa abranger todos os aspetos da atividade da Auditoria Interna;
- Desenvolvimento e implementação de um plano de formação dos auditores internos.
- A atividade desenvolvida no âmbito da função de auditoria é documentada num relatório próprio, de periodicidade anual, denominado de “Relatório da função de Auditoria Interna” o qual em 2022 foi datado de dezembro.
- De acordo com a Norma 111 das Normas Internacionais para o exercício profissional da auditoria interna e o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, o CAE ratificou, em dezembro de 2022 e perante o Conselho de Administração, que a Auditoria Interna atuou, durante o exercício de 2022, com total independência e objetividade no desenvolvimento da sua missão, sem que esta se tenha visto afetada por nenhuma circunstância.

Chief Audit Executive: Juan Ramón Jiménez

V - Sítio de Consulta

O Banco Santander Totta, SA disponibiliza no seu endereço <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade> informações essenciais sobre a atividade do Banco e a informação geral societária, como sejam os



Banco Santander Totta, SA

estatutos do Banco, os titulares dos órgãos sociais, a estrutura organizativa do Modelo de Governo do Banco, os Regulamentos do Conselho e seus Comitês, o Representante para as relações com o mercado e as principais políticas.

O Banco tem uma ampla e detalhada normativa interna que estabelece regras claras e que é amplamente divulgada e se encontra, permanentemente, disponível a todos os colaboradores no portal da Intranet do Banco.

A informação sobre a prestação de contas semestral e anual encontra-se disponível no seguinte link

<https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/relatorios-e-contas>

VI – Transações com Partes Relacionadas

O Banco tem em vigor a sua Política de Transações com Partes Relacionadas a qual visa estabelecer as regras e os procedimentos a serem observados pelo Banco em transações com partes relacionadas, incluindo, mas sem limitar, operações de crédito, operações com imóveis e fornecimento de bens e serviços, a fim de assegurar a transparência nas referidas transações, bem como o integral cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis.

Na elaboração desta Política foram consideradas as orientações dos reguladores e várias disposições legais que estabelecem regras e requisitos que visam prevenir os riscos decorrentes de determinados tipos de relacionamento existentes entre os sujeitos das transações, em especial, mas sem limitar, as Orientações da EBA sobre o Governo Interno (EBA/GL/2017/11, de 21/03/2018, em especial os n.º 103 e 114, os arts. 85.º (“Crédito a membros dos órgãos sociais”), 86.º (“Outras operações”) e 109.º (“Crédito a detentores de participações qualificadas”) do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), o art. 397.º (“Negócios com a sociedade”) do Código das Sociedades Comerciais e o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, em especial o artigo 33.º.

Foi, ainda, tomada em consideração, como política de referência, a Política do Grupo para a admissão, autorização e monitorização de operações de financiamento dos administradores e membros da alta direção do Banco Santander, S.A.

O Banco tem devidamente implementados normativos internos que operacionalizam esta Política de Transações com Partes Relacionadas e as pessoas e entidades que se integrem nos diversos tipos de Partes Relacionadas estão devidamente identificadas e assinaladas nos sistemas informáticos do Banco mediante a criação de um registo de Partes Relacionadas.

A Política de Transações com Partes Relacionadas encontra-se disponível no site do Banco

<https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

VII – Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização

Tendo presente a sua missão de contribuir para o desenvolvimento das pessoas e das empresas, o Grupo Santander adota práticas remuneratórias consistentes que cumprem os normativos aplicáveis nas jurisdições onde o Grupo desenvolve a sua atividade. A retribuição é definida para promover uma cultura de elevado desempenho no contexto de um banco responsável, na qual as pessoas são premiadas e reconhecidas pelo seu desempenho, competência e pelo impacto que têm no sucesso do Grupo e ou das suas Subsidiárias.

As práticas remuneratórias do Grupo Santander devem estar sempre alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promover as boas práticas. O Grupo assegura, também, que as políticas de retribuição sejam compatíveis com uma gestão adequada e eficaz de riscos e não atribuirá incentivos que contribuam para exceder o nível de risco tolerado ou que coloquem em perigo ou que limitem a capacidade do Grupo para manter uma base sólida de capital.

O Comité de Remunerações submeteu à aprovação da Assembleia Geral de acionistas do Banco, que decorreu no dia 04 de maio de 2022, a seguinte declaração sobre Política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização.

“DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE



Banco Santander Totta, SA

FISCALIZAÇÃO
DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A.
(A «Declaração»)

A seguinte declaração sobre a política de remuneração dos membros do órgão de Administração e Fiscalização do Banco Santander Totta, S.A. (o «Banco»), a vigorar no ano de 2022, é proposta à Assembleia Geral de acionistas de aprovação das contas do exercício de 2021.

1. Enquadramento

O Grupo Santander aprovou uma política de remuneração (a «Política»), dirigida a todos os seus colaboradores, e que estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis (a tradução não oficial para língua portuguesa da Política na sua versão em vigor é o Anexo 1 da Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos).

Nos termos da Política, o Grupo Santander adota práticas remuneratórias consistentes que cumprem com os normativos aplicáveis nas jurisdições onde desenvolve a sua atividade.

A retribuição é definida para promover uma cultura de elevado desempenho, na qual as pessoas são premiadas e reconhecidas pelo seu desempenho, competência e pelo impacto que têm no sucesso do Grupo e/ ou das suas filiais.

As práticas remuneratórias do Grupo Santander devem estar sempre alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promover as boas práticas. O Grupo assegura, também, que as políticas de retribuição sejam compatíveis com uma gestão adequada e eficaz de riscos e não atribuirá incentivos que contribuam para exceder o nível de risco tolerado ou que coloquem em perigo ou que limitem a capacidade do Grupo para manter uma base sólida de capital.

A presente Declaração informa acerca do cumprimento pela Política dos diversos requisitos colocados pelo direito português, propondo aos acionistas do Banco a sua aprovação formal.

2. Aplicação da Política ao Banco

2.1. A remuneração dos órgãos sociais do Banco

Os órgãos sociais do Banco são a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria:

- a) **Assembleia Geral.** O seu Presidente recebe uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, pago 12 vezes ano.
- b) **Comissão de Auditoria.** Os seus membros recebem uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, pago 12 vezes ano.
- c) **Conselho de Administração / membros não executivos.** Os membros não executivos do Conselho de Administração, que não integrem a Comissão de Auditoria, recebem uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, pago 12 vezes ano. Em situações devidamente fundamentadas e legalmente admitidas poderá ser autorizado pelos órgãos competentes o pagamento de um montante adicional.

Os administradores não executivos que, todavia, exerçam funções de Direção ou outras no Banco Santander S.A. ou em outras entidades do Grupo Santander, poderão ter ou não uma remuneração pelo exercício daquele cargo no Banco.

2.2. A remuneração dos administradores executivos do Banco

Os membros da Comissão Executiva auferem uma remuneração fixa, paga 14 vezes ao ano, a qual é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, não se



Banco Santander Totta, SA

prevendo que represente em 2022 parcela inferior a 33% da remuneração total.

Poderá acrescer à remuneração fixa uma remuneração variável, definida nos termos da Política, e individualmente fixada pela Comissão de Vencimentos, após apreciação pelo Comité de Remunerações e cumprimento dos procedimentos previstos na Política.

2.2.1. Determinação da remuneração variável

A remuneração variável dos administradores executivos é determinada a partir de uma 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, constante no Anexo 1, designadamente na sua secção 5.4.

Os objetivos gerais para o ano de 2022 são os que constam do Anexo 2, que fazem parte da Declaração para todos os efeitos.

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

2.2.2. Composição e regulamentação da remuneração variável

A parte variável da remuneração encontra-se sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

- a) A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander, ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts (ADRs)*, sendo parte paga em 2023 e parte diferida em quatro ou cinco anos, observados os seguintes parâmetros:
 - a. 60% ou 50%, dessa remuneração, de acordo com a situação aplicável, será paga em 2023, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
 - b. O remanescente será pago anualmente, em quatro ou cinco partes iguais (conforme aplicável), em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas.
- b) Os instrumentos atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitos a condição de manutenção ou retenção durante um ano.
- c) Adicionalmente, o Conselho de Administração do Grupo Santander aprovou uma política corporativa de retenção de ações, aplicável aos administradores executivos do Grupo Santander e a outros Diretivos do Grupo Santander (incluindo, em Portugal, o *Country Head*), que obrigará, a que os colaboradores em causa devam manter, após o decurso de um prazo, a titularidade sobre um volume de ações do Banco Santander definido em regulamentação interna própria e atualmente determinado no equivalente a duas vezes a sua remuneração fixa anual líquida.
- d) A parte diferida da remuneração variável, relativa ao terceiro, quarto e quinto ano, se for o caso, está sujeita, para além das condições *malus* e *claw-back*, ao cumprimento de objetivos do Grupo a longo prazo, sendo estes últimos aplicáveis apenas ao Presidente da Comissão Executiva, de acordo com os critérios gerais aplicáveis no quadro do Grupo Santander, nos termos dos quais o valor da remuneração variável apenas poderá diminuir (mediante redução do pagamento em dinheiro ou em ações), tal como definidos para o ano em curso nos termos do Anexo 3.
- e) O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de deferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política e procedimentos que a complementam, a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as



pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

2.2.3. Identificação de parcelas diferidas e pagas de remuneração variável

Do exercício de 2017, encontra-se por pagar a quinta parte da remuneração variável diferida, nos casos em que é aplicável.

Do exercício de 2018, foi pago o último terço da remuneração variável diferida e encontra-se por pagar a quarta e quinta parte da remuneração variável diferida,

Da remuneração variável de 2019, encontra-se por pagar um terço e a quarta e quinta parte (quando aplicável) da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2020, encontram-se por pagar dois terços e a quarta e quinta parte (quando aplicável) da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2021, foi paga em 2022 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos ou cinco anos, conforme aplicável.

2.2.4. Incentivo de Transformação Digital (*Digital Transformation Award – DTA*)

O setor financeiro está atualmente a ser alvo de grandes transformações. Com o movimento no sentido do desenvolvimento de soluções digitais o Grupo Santander está a tomar medidas para transformar a sua cultura, colaboradores e negócio em linha com este novo paradigma.

O objetivo do Incentivo Digital consiste em atrair e reter talento que contribua para avançar, acelerar e aprofundar a referida transformação digital, o que, simultaneamente, levará à criação de valor das ações a longo prazo através do cumprimento de etapas digitais essenciais. Com este programa, o Grupo Santander oferece um elemento remuneratório que é competitivo com os sistemas de remuneração oferecidos por outros agentes do mercado concorrentes na área do talento digital.

O incentivo está sujeito ao cumprimento de determinados objetivos relacionados com a transformação digital e, conseqüentemente visa fomentar a criação de valor da ação a longo prazo.

Este Incentivo será implementado em 50% em ações do Banco Santander e 50% em opções sobre ações do Banco Santander, com base no valor justo das opções sobre ações quando estas forem concedidas. Destina-se a determinados membros do Coletivo Identificado (excluindo os administradores do Banco Santander, mas podendo incluir administradores do Banco) e a trabalhadores do Grupo Santander que não façam parte do Coletivo Identificado, cuja atividade seja essencial para o crescimento e transformação digital do Grupo Santander. O respetivo Regulamento é junto como Anexo 4, sendo que será assegurado que quaisquer valores que venham a ser atribuídos por esta via a administradores executivos do Banco serão considerados como remuneração variável e integrados em todos os limites, procedimentos e deveres de divulgação de informação aplicáveis.

2.2.5. Reforma

Os administradores executivos que à data da fusão eram administradores do Banco Totta & Açores, beneficiam de plano complementar de reforma, por velhice ou invalidez, cujos termos e condições foram fixados de acordo com o regulamento aprovado pela Assembleia Geral do Banco em 30 de Maio de 2007, e alterado em Assembleia Geral de 13 de Dezembro de 2018, conforme o disposto no número 4 do artigo 25.º do Contrato de Sociedade do Banco e que adota, globalmente, o constante no regulamento que fora originalmente aprovado pela Assembleia Geral do Banco Totta & Açores em 30 de Outubro de 1989. Este plano tem como requisitos, nomeadamente, o exercício do cargo por período mínimo, variando o valor da prestação complementar em função da antiguidade do administrador.

As alterações introduzidas em Assembleia Geral de 13 de Dezembro de 2018, visaram admitir expressamente a possibilidade de remição em capital do valor da pensão complementar, concedendo-se aos respetivos beneficiários uma opção que implicará, sempre que exercida, a neutralização para o Banco do risco de alterações do valor global da pensão complementar, exonerando-se em definitivo e mediante a entrega dos valores contabilisticamente afetos ao cumprimento desta pensão de qualquer responsabilidade adicional perante os beneficiários que exerçam esta opção.

Adicionalmente, clarificou-se a situação de administradores executivos que exerçam o direito ao complemento de reforma por velhice ou invalidez e exerçam posteriormente outras funções não executivas no Banco.



Banco Santander Totta, SA

Os administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco e não obstante a suspensão do referido contrato, encontram-se cobertos por plano complementar de reforma estabelecido pelo Grupo Santander para todos os seus quadros diretivos e cujos termos foram aprovados pelos respetivos Conselhos de Administração, não tendo, nessas deliberações, sido atribuído direito de voto aos administradores que viriam a beneficiar de tal plano.

2.2.6. Outra Regulamentação

Os administradores executivos beneficiam igualmente de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores, incluindo o recurso ao crédito à habitação.

Os administradores executivos beneficiam de seguro de vida, cujo capital coberto é equivalente a duas vezes o valor da remuneração fixa anual do titular em causa.

Não podem ser utilizados, pelo Administrador Executivo ou pelo Banco a favor dele, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins. Esta regra é observada devendo ser anualmente confirmada pelo mesmo perante o Grupo.

Não se prevê que venham a existir, durante o exercício de 2022, montantes pagos aos administradores executivos, por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com o Banco.

3. Aspetos complementares

3.1. Procedimentos de aprovação da Política

A Política foi aprovada pelo Grupo Santander, adotando um conjunto de orientações nacionais e internacionais sobre a matéria, tendo o Banco posteriormente aderido à Política em 31 de janeiro de 2017, após a realização de trabalhos de apresentação ao Comité de Remunerações do Banco e ao Conselho de Administração, tendo sido sucessivamente atualizada desde essa data.

A Política, nos termos em que foi aprovada, será complementada por um conjunto de orientações adicionais, de natureza essencialmente interpretativa.

O Comité de Remunerações do Banco é na presente data composto por João Pedro Cabral Tavares (Presidente), Daniel Traça, Manuel Olazábal, Manuela Ataíde Marques e Remedios Ruiz (Vogais), sendo a maioria dos seus membros qualificados como independentes, de acordo com os critérios legalmente previstos (João Pedro Cabral Tavares, Daniel Traça, Manuel Olazábal e Manuela Ataíde Marques).

Por seu lado, a Comissão de Vencimentos prevista no Código das Sociedades Comerciais, que determina os montantes efetivos de remunerações a pagar a todos os membros dos órgãos sociais, é composta por Jaime Pérez-Renovales e Alexandra Brandão, ambos responsáveis do Grupo Santander.

A Mercer Portugal auxiliou o Banco (no ano 2017), enquanto consultor externo, nos trabalhos de transposição da aplicação da Política ao Banco.

3.2. Outros aspetos

Não é previsível que, durante o ano de 2022, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2022, exceto no que está previsto no ponto 2.2.2 supra, relativamente ao pagamento em instrumentos financeiros e para o Incentivo Digital.

Não existem benefícios não pecuniários, nem outras formas de remuneração para além das referidas na Declaração.

4. Cumprimento das regras sobre política de remuneração

A Política do Banco 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.

Desta forma, a determinação da remuneração total, composta por parte fixa e parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração e na Política anexa, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras materiais constantes da normativa portuguesa.

A circunstância do Banco estar integrado no Grupo Santander, que dele detém mais de 99% do capital, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais, por sua vez e atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

A regulação aplicável determina ainda que seja realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da política de remuneração do Banco e da sua implementação, de modo a garantir que a mesma é efetivamente aplicada, que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente refletidos, e que a política está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.

Esta revisão anual deve ainda incluir uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos "off-shore", em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

A avaliação referida foi efetuada, no respeito da regulação aplicável, pelo comité de remunerações do Banco, tendo participado de forma ativa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo, não tendo sido detetadas insuficiências.

5. Informação sobre o exercício de funções do Comité de Remunerações

Os membros do Comité de Remunerações foram eleitos na Assembleia Geral de 13 de dezembro de 2018, tendo obtido a não oposição do regulador para o exercício das suas funções em janeiro de 2019.

As funções desempenhadas pelo Comité correspondem ao previsto no respetivo regulamento interno e consistem na formulação de juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, sendo aquele ainda responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração.

Lisboa, 29 de março de 2022

A Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização encontra-se disponível no site <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>.

VIII. Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação

O Conselho de Administração submeteu à aprovação da Assembleia Geral de acionistas do Banco, que decorreu no dia 04 de maio de 2022, a Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação a qual tem por objeto o estabelecimento dos procedimentos de seleção e avaliação da idoneidade, qualificação profissional e experiência, independência e disponibilidade (em conjunto, a «Adequação») dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização e dos demais titulares de funções essenciais para o desenvolvimento diário da atividade do Banco, tal como estes se encontram definidos na regulamentação aplicável.

Nos termos da regulação aplicável, a Política contém a identificação dos responsáveis pela avaliação da adequação, os procedimentos de avaliação adotados, os requisitos de adequação exigidos, as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses e os meios de formação profissional disponibilizados.



Banco Santander Totta, SA

A Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação encontra-se disponível no site do Banco em <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

IX. Política de Remuneração dos Dirigentes

A política de remuneração dos dirigentes encontra-se disponível no site do Banco em <https://www.santander.pt/institucional/investor-relations/santander-totta-sa/governo-sociedade>

DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A. (o «Banco») (A «Declaração»)

Para os efeitos da presente Declaração, são considerados como Dirigentes do Banco e designados como o «Coletivo Identificado» ou os «Dirigentes», os trabalhadores que integrem algum dos coletivos seguidamente especificados e não sejam, simultaneamente, membros do órgão de administração:

- a) Os responsáveis que integrem o Grupo denominado «Faro», nos termos da política de remunerações do Grupo Santander (a «Política»);
- b) A direção de topo e os responsáveis que desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta do Banco ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco do Banco; e
- c) Os responsáveis que exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 29 de junho, atualmente os responsáveis pelas Áreas de Auditoria, Função Geral de Riscos do Banco e *Compliance*, bem como os responsáveis de demais áreas que sejam equiparadas a funções de controlo pelo Grupo Santander. A identificação atualizada das funções incluídas no Coletivo Identificado é o Anexo 1 da Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos legais.

1. Enquadramento

A Política é dirigida a todos os colaboradores do Grupo Santander, e estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis (a tradução não oficial atualizada para língua portuguesa da Política é o Anexo 2 da Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos).

A Política é aplicável a todas as filiais do Grupo Santander, entre as quais se encontra o Banco, tendo o Conselho de Administração aderido formalmente à Política na sua versão atualizada (dia 29 de março de 2022).

Nos termos da Política, o Grupo Santander adota práticas remuneratórias consistentes que cumprem com os normativos aplicáveis nas jurisdições onde desenvolve a sua atividade.

A retribuição é definida para promover uma cultura de elevado desempenho, na qual as pessoas são premiadas e reconhecidas pelo seu desempenho, competência e pelo impacto que têm no sucesso do Grupo e/ ou das suas filiais.

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.

A presente Declaração informa acerca da adequação da Política aos diversos requisitos colocados pelo direito português.

2. Aplicação da Política ao Banco



Banco Santander Totta, SA

Retribuição Fixa

- a) A retribuição fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A retribuição fixa é composta pela retribuição de base e por algumas prestações pecuniárias que são atribuídas a todos os trabalhadores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios, devidos nos termos legais ou contratuais;
- c) A retribuição fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho, a regulamentação coletiva do trabalho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- d) A retribuição fixa do Coletivo Identificado tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão Executiva, não se prevendo que represente, em 2022, uma parcela inferior a 51% da Remuneração Total.

2.1 Determinação da remuneração variável

A remuneração variável é determinada a partir de uma 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, constante no Anexo 2, designadamente na sua secção 5.4.

Os objetivos gerais para o ano de 2022 são os que constam do Anexo 3, que fazem parte da Declaração para todos os efeitos.

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

Relativamente aos Dirigentes das Funções de Controlo, a determinação da remuneração variável obedece aos seguintes critérios: (i) avaliação individual do colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, garantindo a sua objetividade e independência e alinhados com a criação de valor a longo prazo ou a manutenção de uma base sólida de capital, e não podem, em caso algum, estar ligados a objetivos específicos das funções de negócio ou colaboradores das mesmas cuja atividade estão encarregados de controlar; (ii) desempenho global do Banco e do grupo económico em que este se integra.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa dos Dirigentes das funções de controlo não pode ser superior a 100%.

A avaliação de desempenho dos Dirigentes, a realizar anualmente, é efetuada pelos respetivos superiores hierárquicos ou diretamente pelos Administradores Executivos com o pelouro respetivo quando exista uma relação de reporte direto. Sempre que estes Dirigentes estejam sujeitos a obrigação de duplo reporte, a avaliação é também feita por responsável do Grupo pela área em causa.

Sem prejuízo do disposto internamente quanto à fixação de objetivos e avaliação anual dos Dirigentes das Funções de Controlo, compete ao Comité de Remunerações a apreciação da execução e cumprimento dos princípios previstos na presente Política.

2.2 Composição e regulamentação da remuneração variável

A parte variável da remuneração encontra-se sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

- a) A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander, ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts (ADRs)*, sendo parte paga em 2023 e parte diferida em quatro ou cinco anos, observados os seguintes parâmetros:
 - i. 60% (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2023, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
 - ii. O remanescente será pago anualmente, em quatro ou cinco partes iguais (conforme aplicável), em dinheiro e em



Banco Santander Totta, SA

instrumentos financeiros, observadas as condições previstas. O Banco reserva-se, todavia (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo), a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros e não represente mais de um terço da sua remuneração anual total, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

- b) Os instrumentos atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitos a condição de manutenção ou retenção durante um ano.
- c) O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de diferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política, a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observará as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

2.3 Identificação de parcelas diferidas e pagas de remuneração variável

Do exercício de 2018, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Do exercício de 2019, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2020, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2021, foi paga em 2022 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos.

2.4 Incentivo de Transformação Digital (*Digital Transformation Award - DTA*)

O setor financeiro está atualmente a ser alvo de grandes transformações. Com o movimento no sentido do desenvolvimento de soluções digitais o Grupo Santander está a tomar medidas para transformar a sua cultura, colaboradores e negócio em linha com este novo paradigma.

O objetivo do Incentivo Digital consiste em atrair e reter talento que contribua para avançar, acelerar e aprofundar a referida transformação digital, o que, simultaneamente, levará à criação de valor das ações a longo prazo através do cumprimento de etapas digitais essenciais. Com este programa, o Grupo Santander oferece um elemento remuneratório que é competitivo com os sistemas de remuneração oferecidos por outros agentes do mercado concorrentes na área do talento digital.

O incentivo está sujeito ao cumprimento de determinados objetivos relacionados com a transformação digital e, consequentemente visa fomentar a criação de valor da ação a longo prazo.

Este Incentivo será implementado em 50% em ações do Banco Santander e 50% em opções sobre ações do Banco Santander, com base no valor justo das opções sobre ações quando estas forem concedidas. Destina-se a determinados membros do Coletivo Identificado (excluindo os administradores do Banco Santander, mas podendo incluir administradores do Banco) e a trabalhadores do Grupo Santander que não façam parte do Coletivo Identificado, cuja atividade seja essencial para o crescimento e transformação digital do Grupo Santander. O respetivo Regulamento é junto como Anexo 4, sendo que será assegurado que quaisquer valores que venham a ser atribuídos por esta via a administradores executivos do Banco serão considerados como remuneração variável e integrados em todos os limites, procedimentos e deveres de divulgação de informação aplicáveis.

2.5 Benefícios

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.

Sem prejuízo de atribuições de âmbito casuístico e residual, resultantes de medidas tomadas no passado pelos primitivos empregadores (Crédito Predial Português, Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Banco Santander de Negócios Portugal),



Banco Santander Totta, SA

todos os Dirigentes gozam dos seguintes benefícios:

- a) Seguro de saúde complementar ao Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) previsto na regulamentação coletiva do sector bancário;
- b) Seguro de acidentes pessoais, de acordo com o definido na regulamentação coletiva do sector bancário.

Alguns trabalhadores beneficiam de seguro de vida, em resultado de ligação contratual ao extinto Banco Santander Portugal ou ao Banco Santander Negócios Portugal.

Alguns trabalhadores beneficiam de plano complementar de reforma, nos termos da deliberação do Conselho de Administração do Banco de 25 de fevereiro de 2010.

Não há benefícios de pensão atribuídos numa base discricionária.

Não podem ser utilizados, pelo Dirigente ou pelo Banco a favor dele, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins. Esta regra é observada devendo ser anualmente confirmada pelo mesmo perante o Grupo.

3. Aspetos complementares

3.1. Procedimentos de aprovação da Política

A Política foi aprovada pelo Grupo Santander, adotando um conjunto de orientações nacionais e internacionais sobre a matéria, tendo o Banco, através do seu Comité de Remunerações e do Conselho de Administração, vindo a aderir à referida Política e respetivas atualizações.

A Política, nos termos em que foi aprovada, será complementada por um conjunto de orientações adicionais, de natureza essencialmente interpretativa.

3.2. Outros aspetos

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2022, exceto no que está previsto no ponto 2.2.2 supra, relativamente ao pagamento em instrumentos financeiros e para o Incentivo Digital.

Não existem benefícios não pecuniários, nem outras formas de remuneração para além das referidas na Declaração.

4. Cumprimento das regras sobre política de remuneração definidas pelo Banco de Portugal

A Política do Banco 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.

Desta forma, a determinação da remuneração total, composta por parte fixa e parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração e na Política anexa, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras materiais constantes da normativa portuguesa.

A circunstância do Banco estar integrado no Grupo Santander, que dele detém mais de 99% do capital, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais, por sua vez e atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

A regulação aplicável determina ainda que seja realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da política de remuneração do Banco e da sua implementação, de modo a garantir que a mesma é efetivamente aplicada, que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente refletidos, e que a política está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.

Esta revisão anual deve ainda incluir uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos "off-



Banco Santander Totta, SA

shore", em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

A avaliação referida foi efetuada, no respeito da regulação aplicável, pelo comité de remunerações do Banco, tendo participado de forma ativa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo, não tendo sido detetadas insuficiências.

Lisboa, 24 de junho de 2022



Banco Santander Totta, SA

Anexo 1

Coletivo Identificado

DIRETOR EXECUTIVO DA ÁREA COMERCIAL NORTE
DIRETOR EXECUTIVO DA ÁREA COMERCIAL SUL E ILHAS
DIRETOR EXECUTIVO DE ANALÍTICA E ESTRATÉGIA DE CLIENTE
DIRETOR EXECUTIVO DE BANCA RESPONSÁVEL E UNIVERSIDADES
DIRETOR EXECUTIVO DE CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO
DIRETOR EXECUTIVO DE *CORPORATE & INVESTMENT BANKING*
DIRETOR EXECUTIVO DE *CUSTOMER SERVICE*
DIRETOR EXECUTIVO DE *DIGITAL TRANSFORMATION*
DIRETOR EXECUTIVO DE ESTRATÉGIA, PLANEAMENTO FINANCEIRO E ESTUDOS ECONÓMICOS
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO E EFICÁCIA COMERCIAL
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO FINANCEIRA E DE CAPITAL
DIRETOR EXECUTIVO DE OPERAÇÕES
DIRETOR EXECUTIVO DE *PRIVATE BANKING*
DIRETOR EXECUTIVO DE RECUPERAÇÕES E DESINVESTIMENTO
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE EMPRESAS NORTE
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE EMPRESAS SUL
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS NORTE
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS SUL E ILHAS
DIRETOR EXECUTIVO DE SECRETARIA-GERAL
DIRETOR EXECUTIVO DE TECNOLOGIA E OPERAÇÕES
DIRETOR EXECUTIVO DE *WEALTH MANAGEMENT & INSURANCE*
DIRETOR DE COMPRAS E CUSTOS
DIRETOR DE *CYBERSECURITY*
DIRETOR DE *DATA*
DIRETOR DE *EVERYDAY BANKING*
DIRETOR DE FISCALIDADE
DIRETOR DE FOMENTO À CONSTRUÇÃO E IFRRU
DIRETOR DE JURÍDICA CORPORATIVA
DIRETOR DE JURÍDICA NEGÓCIO
DIRETOR DE MARCA E COMUNICAÇÃO CORPORATIVA
DIRETOR DE ORGANIZAÇÃO E NORMAS
DIRETOR DE PROJETOS ESPECIAIS
DIRETOR DE *SERVICE DEVELOPMENT*
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS SUL
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS NORTE
D COM EMPRESAS DE EMPRESAS MULTINACIONAIS
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE ESTUDOS ECONÓMICOS E RELAÇÕES C/ INVEST.
DIRETOR EXECUTIVO DE AUDITORIA INTERNA
DIRETOR EXECUTIVO DE CUMPRIMENTO E CONDUTA
DIRETOR DE *FINANCIAL CRIME COMPLIANCE (FCC)*
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE *FINANCIAL CRIME COMPLIANCE (FCC)*
DIRETOR EXECUTIVO DE RISCOS
DIRETOR EXECUTIVO DE RISCOS DE CRÉDITO
DIRETOR DE PORTFÓLIO MANAGER



Banco Santander Totta, SA

DIRETOR DE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT
DIRETOR DE RISCO OPERACIONAL
DIRETOR DE RISCOS DE MERCADO, CAP., MODELO E TÉCNICO
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE METODOLOGIA E SIST. DE CRÉDITO
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE RISCOS BANCA COMERCIAL

X. Remuneração e outros benefícios atribuídos aos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização e ao Coletivo Identificado

A presente informação é prestada para dar cumprimento ao disposto na alínea h) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, por remissão do artigo 47.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho (Diário da República, 2.ª Série, de 15 de julho de 2020), aplicado aos grupos do n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF).

Em 31 de dezembro de 2022, o conjunto cumulado e vigente de créditos concedidos aos membros do Conselho de Administração ao abrigo do artigo 85.º do regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras era de 1,110 milhares de euros, com o seguinte detalhe:

Nome	Crédito
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	328
Miguel Belo De Carvalho	44
Ricardo Lopes Da Costa Jorge	385
Amilcar Da Silva Lourenço	244
Daniel Abel Monteiro Palhares Traça	108
Total	1 110

As remunerações efetivamente pagas em 2022 aos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização, à direção de topo, às funções de controlo interno e aos responsáveis pelas unidades de negócios significativas (MRT), estão discriminadas no quadro seguinte:

Remuneração Total Paga em 2022			(milhares de euros)
	n.º	Remuneração Fixa	Remuneração Variável
	membros	2022	2018-21
Administração	17	3 496	2 720
Direção de Topo	27	3 047	2 730
Funções de Controlo	3	622	319
Outras funções (MRT)	21	1 971	1 330

As remunerações variáveis diferidas, a pagar nos próximos anos, e para os mesmos coletivos, são as que estão discriminadas no seguinte quadro:

Remuneração Variável Diferida			
	n.º	Pecuniário	Ações
	membros	(mil euros)	(n.º)
Administração	17	1 019	334 765
Direção de Topo	27	801	258 353
Funções de Controlo	3	119	38 845
Outras funções (MRT)	21	324	104 568



Banco Santander Totta, SA

As remunerações fixas, efetivamente pagas em 2022, ao conjunto dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, foram de 3 548 mil euros, e as variáveis 2 720 mil euros.

Conselho de Administração

(milhares de euros)

Nome	Cargo	Remuneração Fixa
José Carlos Brito Sítima	Presidente NE	350
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vice-Presidente E	850
Amílcar da Silva Lourenço	Membro E	200
Ana Isabel Abranches Pereira de Carvalho Morais	Membro NE	150
Andreu Plaza Lopez ¹	Membro NE	51
Cristina Alvarez Alvarez	Membro NE	-
Daniel Abel Monteiro Palhares Traça	Membro NE	150
Inês Oom de Sousa ¹	Membro E	97
Isabel Cristina da Silva Guerreiro	Membro E	300
Isabel Maria L V C Almeida Mota ¹	Membro NE	51
João Pedro Cabral Tavares	Membro NE	99
Manuel António Amaral Franco Preto	Membro E	465
Manuel Maria de Olazábal Albuquerque	Membro NE	150
Maria Manuela Machado Farelo Ataíde Marques	Membro NE	150
Miguel Belo de Carvalho	Membro E	300
Remedios Ruiz Maciá	Membro NE	-
Ricardo Lopes da Costa Jorge	Membro E	184

¹ O mandato terminou no dia 3 de Maio de 2022, inclusive

Conselho de Administração

Nome	Prémio de desempenho 2021		Prémio de desempenho 2020		Prémio de desempenho 2019		Prémio de desempenho 2018				
	pago em 2022		pago em 2022		pago em 2022		pago em 2022				
	Pecuniário	Ações (#)	Ajust. Inflação	Ações (#)	Ajust. Inflação	Ações (#)	Ajust. Inflação	Ações (#)			
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	261	84 085	1	30	11 173	1	37	10 191	1	47	3 680
Amílcar da Silva Lourenço	80	25 612	0	8	2 917	0	17	4 541	0	9	2 051
Inês Oom Ferreira de Sousa	84	27 062	0	8	2 917	1	20	5 450	0	27	2 066
Isabel Cristina da Silva Guerreiro	144	46 392	0	11	3 973	1	20	5 450	0	9	672
Manuel António Amaral Franco Preto	209	67 171	1	21	7 781	1	39	10 674	1	39	3 028
Miguel Belo de Carvalho	153	49 137	0	13	4 977	1	22	5 904	0	16	3 645
Ricardo Lopes da Costa Jorge	47	14 981	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Outros Benefícios para Conselho de Administração

Relativamente aos benefícios pós-emprego, os membros do Conselho de Administração que têm vínculo laboral ao Banco estão integrados no plano de pensões do Acordo Coletivo de Trabalho para o setor bancário subscrito pelo Banco.

Em Assembleia Geral de Acionistas do Banco de 30 de maio de 2007, foi aprovado o “Regulamento de atribuição complementar de reforma, por velhice ou invalidez”, aos membros executivos do Conselho de Administração do ex-Totta que transitaram para membros executivos (comissão executiva) do Conselho de Administração do Banco em linha com o previamente definido no regulamento do ex-totta. Os membros do Conselho de Administração, cujo tempo de desempenho no cargo seja de pelo menos quinze anos consecutivos ou interpolados, terão direito a um complemento de reforma correspondente a 80% do vencimento anual bruto. Quando o desempenho do cargo for inferior a quinze anos, a fixação do montante do complemento de pensão de reforma será determinada pela comissão de vencimentos. Para este universo, atualmente está definido que o complemento de pensão de reforma será de 65% do vencimento bruto anual, para desempenhos iguais ou superiores a dez anos e 75% do vencimento bruto anual, para desempenhos iguais ou superiores a doze anos. Este plano de pensões de benefício definido é um plano complementar e dependente do regime geral da Segurança Social.

Em 31 de dezembro de 2022 e 2021, as responsabilidades com este plano ascendiam a 10 260 milhares de euros e 14 268 milhares de euros, respetivamente, e encontravam-se cobertas por uma provisão do mesmo montante registada na rubrica “Provisões – Pensões e outras obrigações de benefício definido pós - emprego” (Nota 17).

No que se refere aos benefícios de cessação de emprego, conforme previsto no Código das Sociedades Comerciais, sempre que, por vontade do Banco, o mandato de um membro dos órgãos sociais seja cessado antecipadamente, este reembolsará o membro do órgão social pelas remunerações futuras a que o mesmo tenha direito até ao fim do seu mandato.



Banco Santander Totta, SA

Cessações Contratuais

Não houve, durante o ano de 2022, quaisquer pagamentos de indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

Outros Benefícios para os Dirigentes

Os Dirigentes gozam dos benefícios de seguro de saúde complementar ao Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) previsto na regulamentação coletiva do sector bancário e de seguro de acidentes pessoais, de acordo com o definido na regulamentação coletiva do sector bancário.

Alguns Dirigentes beneficiam de seguro de vida, em resultado de ligação contratual ao extinto Banco Santander Portugal ou ao Banco Santander, S.A.

Alguns Dirigentes beneficiam de plano complementar de reforma, nos termos da deliberação do Conselho de Administração do Banco de 25 de fevereiro de 2010.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA 2022

A política de Remuneração vigente para os Dirigentes e Quadros Diretivos do Banco Santander Totta foi aprovada pelo Conselho de Administração na reunião de 24 de junho de 2022.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA 2023

A política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Banco Santander Totta, para o ano de 2023, será objeto de deliberação na Assembleia Geral Anual, em cumprimento da regulação aplicável.

