

Santander Asset
Management

Política de Remuneração

2023



Índice

1.Introdução e Enquadramento	3
2.Princípios Gerais	4
3.Âmbito de Aplicação	6
4.Remuneração	7
5.Pagamento de compensações por cessação de funções	15
6. Identificação da parcela diferida e da já paga	16
7.Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo	16
8.Benefícios	16
9.Avaliação do Desempenho	16
10.Comité de Remunerações	16
11.Cumprimento da Política de Remuneração	17
12. Conflito de Interesses	17
13. Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade	17
14. Aprovação	18
15.Revisão e Acompanhamento da Política	18
16.Comunicação e Divulgação	18
17. Entrada em vigor	18
18. Controlo de Alterações	19

1. Introdução e Enquadramento

A “**SANTANDER ASSET MANAGEMENT – SGOIC S.A.**” (doravante abreviadamente designada por “SAM” ou “Sociedade”), tendo em conta designadamente o previsto nos artigos 115º a 122º do Regime da Gestão de Ativos, adiante “RGA”¹) e, ainda, no intuito de garantir o bom cumprimento da legislação e regulamentação em vigor nos quadros da Diretiva 2009/65/CE (“Diretiva OICVM”) relativa aos Organismos de Investimento Coletivo em Valores Mobiliários (“UCITS”), da Diretiva 2010/43/UE, da Comissão, de 1 de julho de 2010 (relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos (“AIFMD”) e também, no aplicável aos Mercados de Instrumentos Financeiros (Diretivas “MIFID”, leis nacionais de transposição, normativos comunitários ou nacionais complementares e outros relevantes), deve adotar e manter atualizada a sua Política de Remunerações, procedendo, pelo presente documento, à respetiva revisão e atualização para o ano de 2023, adiante designada abreviadamente por Política.

A **SAM** é uma sociedade que se dedica à administração, gestão e representação de organismos de investimento coletivo em valores mobiliários, organismos de investimento alternativo em valores mobiliários e organismos de investimento alternativo em ativos imobiliários (todos conjuntamente a seguir designados por OIC), bem como à gestão discricionária e individualizada de carteiras por conta de outrem, incluindo as correspondentes a fundos de pensões, com base em mandato escrito conferido pelos investidores (adiante designados por Clientes), nos termos da legislação aplicável.

De acordo com o normativo aplicável, a **SAM** está obrigada a estabelecer e aplicar políticas de remuneração que sejam consentâneas e promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajem a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos OIC sob gestão, de uma forma e na medida adequada à sua dimensão organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

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

A Política de Remunerações do Grupo é elaborado pelo Banco Santander, S.A., na sua condição de empresa-mãe do Grupo Santander, estabelecendo as regras a aplicar em todo o Grupo.

As entidades que integram o Grupo devem adaptar a Política do Grupo e são responsáveis, tendo este documento como referência, de elaborar e aprovar nos seus órgãos competentes o normativo interno próprio que permita a aplicação, no seu âmbito, com as adaptações que, no seu caso, resultem imprescindíveis para a sua compatibilidade e cumprimento com a legislação e regulamentação, regulatório e as expetativas das entidades de supervisão.

A referida adoção/aprovação deve contar com a validação da Corporação.

Estando a Política de Remunerações da **SAM** necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander (adiante designado por Grupo ou Grupo Santander), importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a

¹ Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril

concretização dos seus objetivos depender, em larga medida, da qualidade, da capacidade de trabalho, da dedicação, da responsabilidade, do conhecimento do negócio e do compromisso face à instituição, por parte de quem desempenha funções de controlo e lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a Política de Remunerações do Grupo (Marco Corporativo de Recursos Humanos), estabelece as bases relativas à forma como as empresas do Grupo gerem a remuneração dos seus colaboradores, e em especial dos membros executivos do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e dos responsáveis pelas áreas de controlo e direção de topo, que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

Para além de promover uma cultura de alto desempenho, onde o desempenho e a capacidade de impacto dos colaboradores são recompensados, a Política deve promover, no contexto de um Banco Responsável, bons comportamentos e estar alinhada com os interesses dos acionistas, colaboradores, clientes e sociedade.

As definições do Marco Corporativo de Recursos Humanos da Empresa e da Política de Remunerações do Grupo (que o desenvolve aplicam-se a este documento.

A Política de Remuneração é elaborada pelo Banco Santander, S.A., como sociedade-mãe do Grupo Santander, e estabelece as regras a serem aplicadas em todo o Grupo.

Consequentemente, a presente Política tem os seguintes objetivos:

- a) assegurar que a remuneração total e a respetiva estrutura (constituída pelas diferentes componentes de curto, medio e longo prazo) são competitivas com a prática do sector financeiro internacional e coerentes com a filosofia de liderança do Grupo;
- b) manter uma componente fixa equilibrada face à componente variável, a qual se encontra indexada à realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas.

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

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

2.Princípios Gerais

Alinhada com os princípios gerais de bom Governo previstos na Política corporativa, a presente Política é compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da **SAM** e dos OIC/Carteiras e respetivos investidores e inclui medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

A presente Política rege-se pelos princípios gerais *infra* descritos:

- a) As retribuições devem estar alinhadas com os interesses dos acionistas da **SAM**, bem como dos OIC/Carteiras sob gestão e dos seus Participantes/ Clientes, para que os interesses dos

colaboradores ou da Sociedade não sejam incentivados em detrimento daqueles; devem estar centradas na criação de valor a longo prazo e compatíveis com uma gestão de riscos rigorosa, e com a estratégia, valores e interesses de longo prazo, assim como uma base sólida de capital;

- b) A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar, proporcionando-lhes benefícios adicionais;
- c) A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria.
- d) O conjunto de práticas retributivas promoverá uma gestão salarial não discriminatória quanto a género (“gender neutral”), a igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades que possam existir com base no género do colaborador, tanto com carácter geral como tomando em conta aqueles casos em que homens e mulheres desempenhem o mesmo trabalho ou de similar valor (“equally remunerated for equal work or work of equal value”);
- e) A estrutura e o montante da remuneração em cada país cumprirão as leis e regulamentos locais e deverão ser coerentes com a Política do Grupo, sempre que a legislação local não o impeça.
- f) O montante da remuneração não deve ser inferior ao salário mínimo legal ou ao salário de subsistência o “Living Wage” do país em que o colaborador está a prestar a sua atividade;
- g) O pacote global e a estrutura retributiva, em geral, devem ser competitivos, facilitando a atração e retenção de talento; o nível de remuneração competitivo no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado;
- h) Os pacotes de remuneração fornecidos pelo Grupo devem ser alinhados com os seus objetivos/limites ASG (ambiental, social e *governance*), ligando a compensação variável dos segmentos-chave designados pelo Grupo à realização de tais objetivos e evitando práticas de “greenwashing”;
- i) Deve incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses quando relacionados com decisões sobre retribuição (e.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria remuneração);
- j) As decisões sobre remuneração aplicar-se-ão sem nenhum tipo de discriminação e serão sempre derivadas da avaliação do desempenho, do posicionamento competitivo desejado e da coerência interna.
- k) Deve merecer revisões periódicas.

Os princípios previstos na presente Política aplicam-se às remunerações pagas diretamente pela **SAM**, a todos os montantes pagos diretamente pelos próprios OIC sob gestão, incluindo comissões de desempenho e a todas as transferências de unidades de participação dos OIC, se aplicável.

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

3.Âmbito de Aplicação

A presente Política abrange os membros executivos dos órgãos sociais, os não executivos e os independentes, os responsáveis pelas funções de Gestão de Riscos, de Controlo de Cumprimento (*Compliance*) e Auditoria Interna e, ainda, os colaboradores que auferem uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração das categorias anteriores e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão.

3.1.Membros Executivos do Conselho de Administração

São considerados membros executivos do Conselho de Administração, os membros designados nos termos do direito nacional, com poderes para definir a estratégia, os objetivos e a direção global da instituição e que fiscalizam e monitorizam o processo de tomada de decisões de gestão.

Podem ser delegados poderes especiais a um ou algum dos administradores para se ocuparem de certas matérias da administração, nos termos do disposto no artigo 407º do Código das Sociedades Comerciais.

3.2.Membros não executivos não independentes do Conselho de Administração

No triénio 2022/2024, o Conselho de Administração integra ainda membros não executivos.

3.3. Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas

A sociedade adota o modelo de administração e fiscalização previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 278º do Código das Sociedades Comerciais, sendo aplicável ainda o disposto na alínea b) do artigo 413º do mesmo Código.

A estrutura de fiscalização é composta por Conselho Fiscal.

A Sociedade designa um Revisor Oficial de Contas.

3.5.Responsáveis pelas Funções de Gestão de Riscos, Controlo de Cumprimento e Auditoria Interna e outros Colaboradores que auferem remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco

São considerados responsáveis pela gestão de riscos e funções de controlo, os Colaboradores que exercem a função de, Controlo de Cumprimento (*Compliance*) e Auditoria Interna e Gestão de Riscos tal como previstos nos artigos 123º, 191º e 190º do RGA (respetivamente), cujas funções visam o acompanhamento e a avaliação regular da adequação e da eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento das obrigações legais, o exame e avaliação da adequação e eficácia do sistema e dos procedimentos da Sociedade e dos seus mecanismos de controlo interno, e a implementação de política e procedimentos de gestão de riscos e de cumprimento dos demais deveres a que a Sociedade se encontra sujeita, bem como das medidas tomadas para corrigir eventuais deficiências no respetivo cumprimento.

Na **SAM**, a designação dos responsáveis das funções de controlo é pessoal e nominativa com a assunção das inerentes competências.

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

São considerados colaboradores que afirmam remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco, aqueles cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nos pontos anteriores e desempenhem atividades profissionais que tenham um impacto material no perfil de risco da **SAM** e/ou dos OIC e demais Carteiras sob gestão.

No entanto, em regra, compete ao Conselho de Administração identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que a **SAM** está ou poderá vir a estar exposta.

A **SAM** determinará, caso a caso, em sede de Assembleia Geral, a qualificação dos membros do pessoal considerados como tendo impacto significativo no perfil de risco da Sociedade e/ou do(s) OIC e Carteiras sob gestão.

4. Remuneração

4.1. Membros Executivos do Conselho de Administração

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

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

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

- a) A Política de Remunerações dos membros do Conselho de Administração enquadra-se nas diretrizes do Grupo Santander, as quais foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) Neste contexto, sem prejuízo da delegação de poderes, distingue-se entre Administradores que exercem funções executivas na sociedade e os que não exercem funções executivas;
- c) Das referidas diretrizes do Grupo Santander decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação dos administradores executivos. Tal avaliação é realizada:
 - (i) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pelo conjunto das funções exercidas no Grupo, sendo a avaliação efetuada pelo responsável da SAM Investment Holdings, Limited;
 - (ii) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração;
- d) Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável serem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não sendo assim possível predeterminar a proporção entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, mas tendo em consideração o

definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%, e desde que expressamente deliberado pela Assembleia Geral (ficam excluídos em 2023 os colaboradores que exerçam funções de gestão de riscos, controlo do cumprimento (compliance) e auditoria interna, como tal definidas pelo Grupo Santander a cada momento, cujo rácio não poderá ultrapassar 100%).

A) Remuneração fixa

A remuneração fixa é paga 14 (catorze) vezes por ano, a qual é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander (secção 5.1 da Política de Remuneração do Grupo), os resultados da Sociedade a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões da **SAM**.

A remuneração fixa dos administradores executivos deverá representar uma proporção significativa da compensação total e é determinada tendo em conta, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

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

B) Remuneração Variável

As práticas de retribuição variável para o exercício de 2023 pressupõem uma continuidade das políticas aplicadas nos anos anteriores, de modo que não são previstas alterações significativas.

O principal objetivo da compensação variável é compensar o desempenho por alcançar os objetivos individuais, da entidade e, caso se aplique, do Grupo.

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

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

A remuneração dos Administradores Executivos comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação: (i) da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e (ii) do desempenho da área de negócio ou do(s) OIC(s)/Clientes em causa com os resultados globais da Sociedade.

De forma a objetivar e a tornar mais transparente o processo de determinação da remuneração variável esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, bem como os respetivos indicadores previstos no plano estratégico que são definidos anualmente pela **SAM**.

A ponderação dos objetivos estratégicos definidos, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, bem como dos OIC/Carteiras sob gestão e respetivos Participantes/Clientes.

Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.

No caso de serem imputados à **SAM**, por acionistas ou por terceiros, responsabilidades por atos de gestão, a remuneração variável dos sujeitos em causa poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual, com reflexo no ano em curso e nos seguintes, através do qual são pagas prestações em dinheiro e atribuídos instrumentos financeiros.

O valor final do prémio de desempenho será determinado no início de cada exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre uma base de valor de referência e em função do cumprimento dos objetivos de curto prazo descritos no item (ii) abaixo.

O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor, reservando-se a Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo) a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros e não represente mais de um terço da sua remuneração anual total, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

Metade do montante do diferimento é devido em dinheiro e a outra metade em instrumentos financeiros, sendo o pagamento desta parte feito em quatro tranches, durante os quatro anos subsequentes.

O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos Administradores Executivos e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%, devendo ser deliberado em Assembleia Geral.

A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo se 100% da retribuição fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excepcional. Este limite poderá ser aumentado, excepcionalmente, até ao máximo de 200% da retribuição fixa se tal for aprovado em Assembleia Geral.

Componentes variáveis da remuneração

Os princípios da política de remunerações dos Administradores Executivos pelo desempenho de funções executivas são os seguintes:

- Que as retribuições sejam congruentes com uma gestão rigorosa dos riscos, sem propiciar uma assunção inadequada destes, e que estejam alinhadas com os interesses dos acionistas, fomentando a criação de valor a longo prazo.

- Que a retribuição fixa represente uma proporção significativa da compensação total.
- Que a retribuição variável recompense o desempenho atendendo o cumprimento dos objetivos da Sociedade e do Grupo.
- Que o pacote remunerativo global e sua estrutura sejam competitivos, facilitando a atração, retenção e uma remuneração adequada dos administradores.
- Tendo presente que, os componentes variáveis da remuneração total devem respeitar o limite de 200% dos componentes fixos, mediante deliberação da Assembleia Geral.
- Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2023.

(i) Valor de referência da remuneração variável

A remuneração variável de 2023 dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo posteriormente fixado para cada membro um valor de referência para o exercício.

(ii) Determinação do valor da remuneração variável

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

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento do *bónus anual/Pool de bonus* disponível para o efeito, nos termos definidos na Política corporativa do Grupo Santander, com as devidas adaptações na sua secção 5.2.

Os objetivos gerais para o ano de 2023 seguem o modelo corporativo aplicável (secções 5.2 e 5.4).

Pool Bónus - SAM

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

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

KPIs

PAT+FEES

Gross Margin

Closing AUMS

NET Sales

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

Com base no esquema de referência descrito, a retribuição variável de 2023 dos Administradores Executivos será determinada considerando como elementos básicos do esquema seguinte:

- Um conjunto de métricas (KPIs) mensuradas de acordo com os objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa suportada por evidências de que não são criados riscos para a Sociedade e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25%, para cima ou para baixo.
- Um ajustamento que será, de qualquer forma, suportado por evidências comprovadas e que possam contemplar alterações resultantes de deficiências de controlo e/ou riscos (atuais ou futuros), resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

(iii) Forma de pagamento

A retribuição variável será paga 50% em numerário e 50% em unidades de participação ou ações dos OIC sob gestão, instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes, que não sejam instrumentos do mercado monetário, com incentivos de efeito idêntico aos referidos (adiante “Instrumentos”), uma parte em 2024 e a outra parte diferida em três (3) anos:

a) 60% do prémio de desempenho de empresa será pago em 2024, em duas partes iguais e líquido de impostos, em numerário e em Instrumentos (Montante de Pagamento Imediato).

b) 40% será diferido por 3 (três) anos e será pago nos exercícios seguintes (Montante Diferido), em 3 (três) partes iguais, em 2025, 2026 e 2027. Em cada ano, o respetivo montante, será pago, líquido de impostos, metade em numerário, metade em Instrumentos, sujeito às condições previstas na seção (iv) a seguir.

O prazo de diferimento do pagamento fixado em 3 (três) anos, atenta a natureza, dimensão e organização interna da **SAM**, visa precisamente alinhar a estratégia empresarial da Sociedade, os seus valores, objetivos e interesses, com os objetivos dos organismos de investimento coletivo por si geridos e respetivos participantes.

Para efeitos de definição concreta dos Instrumentos a atribuir, o Conselho de Administração deverá considerar:

- a) O conjunto dos OIC geridos pela Sociedade;
- b) A seleção dos OIC mais representativos, dentro de cada tipo, com base nos volumes relativos a cada um;
- c) A opção de cada beneficiário, de acordo com o seu próprio perfil de risco, devendo a escolha recair em, pelo menos, 3 (três) OIC da lista dos selecionados nos termos da alínea b) e não podendo a percentagem em cada um dos OIC escolhidos ser inferior a 20% (vinte por cento), tudo com o propósito de assegurar a diversificação.

Ficam expressamente proibidas as coberturas do valor dos “Instrumentos” recebidos nos períodos de diferimento e ficam sujeitas, até ao termo dos seus respetivos mandatos, a condição de manutenção na Sociedade (secção iv infra), até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração

total (sem prejuízo da possibilidade de alienação dos “Instrumentos” necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente aos mesmos).

Os “Instrumentos a entregar aos beneficiários poderão ficar sujeitos a uma política de *retenção* considerada adequada, sempre no sentido do alinhamento dos incentivos com os interesses da **SAM**, dos OIC e Carteiras por si geridos e respetivos participantes, podendo a CMVM impor restrições aos tipos e estruturas dos Instrumentos ou proibir certos Instrumentos, consoante o mais apropriado.

De acordo com princípios corporativos em matéria de remunerações aplicáveis aos tomadores de riscos significativos, quaisquer “Instrumentos” atribuídos, seja como parte do pagamento imediato, seja como pagamento da parte diferida, ficam sujeitos a um período de retenção de um ano, para que durante o decurso dos doze (12) meses seguintes à entrega dos instrumentos, o participante não os possa vender ou utilizar estratégias de cobertura.

A Sociedade poderá formalizar com os Administradores executivos, por acordo escrito, o modelo de operacionalização da atribuição dos “Instrumentos” destinados ao pagamento em espécie da parte variável da remuneração de cada ano, no que respeita à parcela sujeita a diferimento e, por consequência, que deverá ser sucessivamente paga nos exercícios seguintes (Montante Diferido), sujeitando esse pagamento ao período de retenção e a ónus de intransmissibilidade /inalienabilidade previstos na presente Política.

Se aplicável, do referido acordo com os Administradores executivos deverá fazer constar que atribuição dos “Instrumentos” correspondentes à integralidade do valor apurado da retribuição variável e o depósito/registo desses Instrumentos a favor do respetivo beneficiário é condicional e, por consequência a efetivação do direito de crédito correspondente à retribuição variável sujeita a diferimento e a efetivação da titularidade e disponibilidade dos “Instrumentos” atribuídos, ficam sujeitas às seguintes condições de natureza resolutive: (i) Condição de manutenção/permanência na Sociedade; (ii) Não verificação das cláusulas de *malus* e *clawback* aplicáveis, nos termos e condições da Política e da Política de Retribuição do Grupo; (iii) outras condições que se entendam adequadas. Caso alguma das condições referidas nas subalíneas (i) a (iii) se verifique até ao termo do prazo de diferimento, o Acordo se considera resolvido de imediato, podendo a Sociedade, em nome do beneficiário proceder, pelo valor que julgar conveniente, proceder ao resgate, de uma só vez ou parceladamente, dos “Instrumentos”, receber os respetivos produtos do resgate e deles dar quitação, fazendo o valor da respetiva liquidação financeira.

(iv) Outras condições do prémio de desempenho de empresa

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

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionado, além da permanência do beneficiário no Grupo, respeitará as regras de deferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*), conforme definido na Política de Remunerações do Grupo 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 em causa.

A aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* é iniciada em situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da entidade no seu conjunto ou de uma divisão ou área concreta desta ou das exposições criadas por colaboradores devendo considerar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- Falhas significativas na gestão de riscos praticadas pela entidade, por uma unidade de negócio ou de controlo de risco;
- O aumento das necessidades de capital da sociedade não previstas no momento da criação da exposição;
- Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por atos que possam ser imputados à entidade ou ao colaborador responsável por aqueles atos, bem como o incumprimento de códigos de conduta internos da entidade;
- Prova de má conduta, individual ou coletivas.

Mediante prévia declaração ou parecer emitida/subscrito pelos responsáveis das funções de controlo (Gestão de Riscos, *Compliance* e Auditoria interna), a decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback*, é da competência do Conselho Fiscal.

4.2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração

No triénio 2022/2024, o Conselho de Administração é composto por três membros não executivos.

Relativamente aos membros do Conselho de Administração que não exercem funções executivas, mas que integrem outras empresas do Grupo Santander, não há lugar a remuneração sendo a que recebem, proveniente do exercício de funções noutras sociedades.

Relativamente ao novo membro não Executivo do Conselho de Administração, a remuneração anual, de natureza fixa por referência aos serviços prestados à Sociedade, corresponderá ao montante e modalidade de pagamento que vier a ser deliberado em sede de Assembleia Geral.

4.3. Membros do Conselho Fiscal

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

4.4. Revisor Oficial de Contas

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

4.5. Responsáveis pela Gestão de Riscos, Controlo do Cumprimento e Auditoria interna e colaboradores que afirmam remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco

4.5.1. Responsável pela função de Gestão de Riscos e de Controlo de Cumprimento (*Compliance*)

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

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

- a) Os colaboradores que exerçam essas funções são tratados de forma independente;
- b) A determinação da remuneração variável obedece aos seguintes critérios: (i) avaliação individual do colaborador, tendo exclusivamente em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas; (ii) o desempenho global da Sociedade, os seus resultados e os resultados do Grupo em que esta se integra;
- c) Das diretrizes do Grupo decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho, a realizar anualmente, pelo respetivo superior hierárquico. Sempre que este responsável esteja sujeito a um duplo reporte, a avaliação é também feita pelo responsável do Grupo pela área em causa;
- d) Para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos específicos relacionados com as funções que exercem, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas de negócio;
- d) À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;
- e) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades de remuneração adotadas.
- f) Tendo em conta o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes de remuneração variável e o valor total da remuneração não pode ser superior a 100%.

A) Retribuição Fixa

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

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

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

B) Remuneração Variável

A remuneração do responsável da função de Gestão de Risco comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo aplicáveis as disposições supra referidas quanto à remuneração variável dos **Membros Executivos do Conselho de Administração** - subalíneas i) a iv) da alínea B) – *Remuneração Variável*, com as necessárias adaptações.

A Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo Santander) reserva a possibilidade de, relativamente as funções de controlo, não sujeitar o pagamento a 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.

Os objetivos de desempenho dos membros das funções de controlo devem assegurar a sua objetividade e independência e estar claramente ligados às tarefas da sua função; se incluírem objetivos de negócio, estes devem estar relacionados com a entidade como um todo 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.

4.6.2 Função de Auditoria Interna

O responsável pela função Auditoria Interna auferirá as remunerações definidas pelo Grupo Santander, nos termos da respetiva *Política de Remuneração dos dirigentes com responsabilidades na assunção de riscos ou com funções de controlo*.

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

5. Pagamento de compensações por cessação de funções

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

No ano 2022, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

Não é previsível que, durante o ano 2023, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

6. Identificação da(s) parcela(s) diferida(s) e da já paga(s)

Do exercício de 2019, foi pago, em 2023, o último terço da remuneração variável diferida.

Excepcionalmente, a retribuição variável respeitante a 2020 foi paga em fevereiro de 2021, em numerário e 50% em instrumentos financeiros (unidades de participação), conforme decisão ratificada em Assembleia Geral de 10 de maio de 2021.

Da remuneração variável de 2021, foi pago, em 2023, o primeiro terço da parte diferida por 3 anos.

Da remuneração variável de 2022, foi paga em fevereiro de 2023 a parte de pagamento imediato, 50% em numerário e 50% em instrumentos financeiros. O pagamento do remanescente da componente variável da remuneração de 2022, com pagamento em espécie e no que respeita aos Instrumentos encontra-se diferido por 4 (quatro) anos.

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

Em 2022, os montantes pagos aos administradores, por outras sociedades que, tal como a Sociedade, estão em relação de domínio ou de grupo com o Grupo Santander totalizam um valor global de aproximadamente 102 mil euros.

8. Benefícios

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

9. Avaliação do Desempenho

A avaliação do desempenho deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos OIC sob gestão da **SAM**, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dependentes desse desempenho seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos OIC por si geridos e os respetivos riscos de investimento.

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

10. Comité de Remunerações

A **SAM** não constituiu Comité de Remunerações, tendo em conta a sua dimensão, o número de colaboradores e a sua organização interna, designadamente a composição dos órgãos de administração e de fiscalização, cujo número de membros é reduzido.

Todas as decisões e alterações à presente Política, práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos serão tomadas em Assembleia Geral.

11. Cumprimento da Política de Remuneração

A presente Política de Remuneração foi elaborada de acordo com o disposto no RGA.

Desta forma, a determinação da remuneração total dos membros do Conselho de Administração e responsáveis pelas funções de Gestão de Riscos e de *Compliance*, composta por parte fixa e parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como descrito supra, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras constantes da legislação em vigor.

12. Conflito de Interesses

O *Código Geral de Conduta* adotado na **SAM**, estabelece uma regulação específica, referente a potenciais situações de Conflitos de Interesses, inclusivamente relacionados com operações por conta própria realizadas pelas *Pessoas Sujeitas*, definindo ainda as regras de competência para a sua resolução e um conjunto de mecanismos para a sua deteção e controlo, designadamente, a Declaração de Situações Pessoais.

A **SAM** aprovou, implementou e executa uma Política de Operações por Conta Própria, que é do conhecimento dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

A **SAM** aprovou, implementou e executa igualmente uma Política de Conflito de Interesses que define o enquadramento e diretrizes de atuação para a caracterização, identificação e tratamento de situações potencialmente geradoras de Conflitos de Interesses, garantindo a independência das pessoas que desenvolvem as atividades/serviços de investimento e serviços complementares. Sem embargo, a temática dos Conflitos de Interesses tem um carácter geral, estendendo-se a toda a atividade exercida pela **SAM** e seus colaboradores.

13. Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade

A fim de dar cumprimento ao previsto no artigo 5º do Regulamento UE nº 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, a **SAM** publica informação relativa à Política de Remunerações e respetiva coerência com a integração de riscos de sustentabilidade, disponível em <https://www.santander.pt/institucional/empresas-do-grupo/santander-asset-management/politicas>, assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade e está associada ao desempenho ajustado em função do risco.

A **SAM** esta consciente que certas atividades de investimento podem causar impactos adversos na sustentabilidade e procura minimiza-los, quando possível, através da integração de estratégias ambientais, sociais e de melhores práticas de governança (adiante "ASG") tal como previstas nas Política de Investimento Sustentável e Responsável e uma Política de Sustentabilidade, que preveem mecanismos de governo ISR em matérias de sustentabilidade e investimento responsável, que podem ser consultadas em: <https://www.santander.pt/institucional/empresas-do-grupo/santander-asset-management/politicas>.

14. Aprovação

A Política de Remuneração é aprovada em Assembleia Geral da Sociedade.

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

15. Revisão e Acompanhamento da Política

O Conselho Fiscal aprova e revê periodicamente os princípios gerais da presente Política, apresentando parecer-proposta em sede de Assembleia Geral, sendo ainda responsável pela fiscalização da sua implementação e fiscalização.

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

Para realização da análise independente prevista no parágrafo anterior, o Conselho Fiscal poderá recorrer a consultores externos.

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

O Conselho Fiscal deverá elaborar um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

16. Comunicação e Divulgação

Após aprovação, o Departamento de Riscos e Controlo procede à divulgação interna da presente *Política*, fazendo-a circular pela estrutura orgânica da **SAM** e Colaboradores envolvidos.

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

O Departamento de Riscos & *Compliance*, a solicitação do Conselho de Administração da **SAM**, envia anualmente a Política aprovada à CMVM.

17. Entrada em vigor

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

As atualizações à *Política* constante do presente documento serão válidas a partir da data da respetiva aprovação, sem prejuízo de ulteriores alterações.

18. Controlo de Alterações

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

Versão	Comentários	Alterado Por/Autor	Revisor	Data
V1.0	Criação do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2016
V2.0	Alteração do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Abril 2017
V3.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2018
V4.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2020
V5.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maió 2020
V.6.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maió 2021
V.7.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Junho 2022
V.8.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Outubro 2023

INFORMAÇÕES AOS DESTINATÁRIOS: As informações contidas no documento podem ser confidenciais, legalmente privilegiadas, ou ter de outra forma protegida a sua divulgação, sendo exclusivamente para o uso do(s) seu(s) destinatário(s).

Este documento foi preparado pela Santander Asset Management, SGOIC, S.A., com sede na Rua da Mesquita, n.º 6 – 1070-238 Lisboa – Portugal - Tel: 21 370 40 00 - Fax: 21 370 58 78. Capital Social: € 1.167.358,00 – NUIPC: 502 330 597.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A., não assegura que toda a informação esteja correta ou completa e não deve ser tomada como tal.

Todas as remissões e referências legais constituem enquadramento válido na presente data e estão sujeitas a alterações. A descrição do regime legal contida no documento, não dispensa a consulta da legislação em vigor sobre a matéria, nem constitui garantia de que tal informação se mantenha inalterada

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. pode alterar o documento a qualquer momento.

Este documento não pode ser reproduzido, distribuído ou publicado por qualquer destinatário para qualquer fim.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. encontra-se registada na CMVM e está autorizada a exercer a atividade de intermediação financeira.

Informações disponíveis na área institucional do site do Banco Santander Totta, S.A, Investor Relations - Santander Asset Management - www.santander.pt

© Santander Asset Management, SGOIC, S.A.. - Todos os direitos reservados