

REGULAMENTO

DO

COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

DO

Banco Santander Totta, S. A.

(«Banco»)

Mandato 2019/ 2021

Presidente:	Isabel Maria de Lucena Vasconcelos Cruz de Almeida Mota
Vogais:	Daniel Abel Monteiro Palhares Traça
	Manuel Maria de Olazábal Albuquerque
	Maria Manuela Machado Costa Farelo Ataíde Marques
	Remedios Ruiz Macia
Secretário:	Governo Interno

ARTIGO PRIMEIRO

OBJETO

O presente Regulamento completa o disposto no quadro normativo aplicável, incluindo no aviso do Banco de Portugal que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno, e no contrato de sociedade do Banco relativamente à organização, funcionamento e competências do Comité de Remunerações.

ARTIGO SEGUNDO

COMPOSIÇÃO DO COMITÉ

1. O Comité é composto por membros não executivos do Conselho de Administração, num mínimo de três e máximo de sete, presidido por um membro qualificado como independente e pela duração do mandato para o qual se encontrem eleitos.
2. Os membros do Comité, incluindo o seu Presidente, são nomeados pelo Conselho de Administração, devendo a sua maioria ser qualificada como independente e, no seu conjunto, 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.
3. Os membros poderão integrar outras Comissões ou Comités do Banco, compatíveis com a sua função.

ARTIGO TERCEIRO

FUNCIONAMENTO DO COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

1. Compete ao Presidente mandar convocar e dirigir as reuniões do Comité, devendo ser distribuída aos restantes membros a respetiva ordem de trabalhos e eventual documentação necessária, com uma antecedência mínima de três dias úteis em relação à data da reunião.

2. O Presidente pode decidir encurtar o prazo referido no número anterior, em casos de especial urgência ou necessidade.
3. O Comité reúne regularmente por convocatória do Presidente, num mínimo de quatro reuniões anuais, e sempre que necessário no âmbito do cumprimento das suas competências.
4. O Comité aprovará, até ao início de cada ano civil, ou na primeira reunião de cada mandato, o calendário das suas reuniões para o ano em causa, contendo já uma agenda preliminar.
5. No início de cada reunião será formalmente aprovada a ata da reunião anterior e a ordem de trabalhos, sendo que cada membro poderá ainda propor a inclusão de qualquer outro ponto na ordem de trabalhos. Tal inclusão apenas será permitida em caso de não oposição de todos os restantes administradores.
6. O Comité reúne-se, em princípio, na sede social, podendo, todavia, sempre que o Presidente entenda conveniente, reunir em qualquer outro local do território nacional, ou por meios telemáticos, nos termos legalmente previstos.
7. O Comité delibera validamente quando mais de metade dos seus membros estão efetivamente presentes, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos administradores.
8. O Comité é secretariado pela Secretaria da Sociedade, que elaborará as atas das reuniões e, assessorará o Presidente nas ações necessárias e velará pelo cumprimento das deliberações tomadas e, quando necessário, pelo reporte das mesmas.
9. O Comité, através do seu Presidente, apresentará por escrito reportes periódicos ou relatórios sobre as suas atividades ao Conselho de Administração, nos termos definidos, em cada ano, na agenda anual de reuniões do Conselho de Administração.

ARTIGO QUARTO

COMPETÊNCIAS DO COMITÉ

1. Para além das competências que sejam atribuídas pela regulação aplicável ou pelo Conselho de Administração, o Comité tem por competência legal a 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 ainda responsável pela preparação das decisões relativas à

remuneração, devendo observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e outros interessados no Banco, assim como o interesse público.

2. Em particular, compete ao Comité de Remunerações:
 - a) 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;
 - b) Prestar apoio e aconselhamento no que respeita à conceção da política de remuneração da instituição, apresentando propostas sobre o seu conteúdo;
 - c) Participar na fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento da política de remuneração, supervisionando o processo de análise anual interno e independente adotado para o efeito;
 - d) Verificar se a política de remuneração existente está atualizada e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
 - e) Analisar a necessidade de nomeação de consultores externos em matéria de remunerações;
 - f) Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado;
 - g) Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a política global de remunerações é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da instituição;
 - h) Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («malus») e de reversão («clawback»);
 - i) Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base nos resultados efetivos dos riscos.
 - j) Supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo independentes, incluindo as funções de gestão de riscos e de compliance,

formulando recomendações sobre a conceção do pacote de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos quadros superiores que exerçam funções de controlo.

ARTIGO QUINTO

ENTRADA EM VIGOR/ INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO

1. O presente Regulamento entrará em vigor na data da sua aprovação e das suas alterações posteriores, aplicando-se subsidiariamente, na sua interpretação e aplicação, as disposições previstas na lei geral, no contrato de sociedade do Banco, no Regulamento do Conselho de Administração e no *Group-Subsidiary Governance Model and Guidelines for Subsidiaries* do Grupo Santander.
2. Em qualquer caso, o presente Regulamento terá de ser objeto de conformação ou aprovação expressa sempre que se inicie um novo mandato do Conselho de Administração.

Controlo de alterações

Versão No	Data	Comentários	Aprovado por:
1	21/02/2017	— Aprovação do documento	Comité de Remunerações / Conselho de Administração
2	25/09/2018	— Primeira alteração ao documento; Revisão periódica de conteúdo, em função também de alterações regulamentares.	Comité de Remunerações / Conselho de Administração
3	30/01/2019	— Aprovação para mandato 2019-2021	Comité de Remunerações / Conselho de Administração
4	21/01/2020	<ul style="list-style-type: none"> — Atualização dos conhecimentos mínimos coletivos dos membros do Comité — Incorporação da aprovação da agenda preliminar anual — Clarificação de que os reportes ou relatórios periódicos sobre as atividades do Comité ao 	Comité de Remunerações / Conselho de Administração

		<p>Conselho de Administração são escritos</p> <p>– Revisão geral de acordo com o acordo ortográfico.</p>	
5	08/02/2021 23/02/2021	<p>– Atualização em função da publicação do aviso 3/2020, do Banco de Portugal</p>	Comité de Remunerações/ Conselho de Administração