

Informação relativa à Política de Remunerações e a sua coerência com a integração de riscos de sustentabilidade em relação às obrigações previstas no Regulamento UE 2019/2088, relativo à Divulgação de Informações relacionadas com a Sustentabilidade no Setor dos Serviços Financeiros (SFDR)

O presente documento lista os principais princípios e elementos sobre a forma como a **SANTANDER ASSET MANAGEMENT – SGOIC, S.A.**, como parte do Grupo Santander, faz a gestão das remunerações de todos os seus empregados, priorizando uma gestão eficaz dos riscos, em linha com a legislação aplicável:

- As Remunerações estão alinhadas aos interesses dos acionistas, centradas na criação de valor a longo prazo e compatíveis com a adequada e rigorosa gestão de riscos, com a estratégia, valores e interesses a longo prazo, tal como com a manutenção de uma sólida base de capital. Os riscos – chave para o Grupo Santander são: Risco de Crédito, de Mercado, de Liquidez, Estruturais, Operacionais, de Cumprimento Normativo, de Modelo, Reputacionais, Estratégicos, Ambientais, Sociais e Riscos de Alterações Climáticas.
- As decisões quanto a remunerações são tomadas sem qualquer discriminação que não seja a que resulta da avaliação de desempenho (performance);
- A estrutura e os valores de remuneração em cada País cumpre com a legislação e regulamentação locais e são consistentes com a Política corporativa do Grupo, sempre que a lei local não o impeça.
- Assegura-se que todas as decisões chave em matéria de remunerações estão sujeitas a um adequado nível de supervisão e aprovação para garantir o seu alinhamento com a gestão do risco. Em concreto, a Comissão de Supervisão de Riscos, Regulação e Cumprimento, conjuntamente com a Comissão de Remunerações, supervisionam a política de remunerações e os programas de maior impacto para garantir o seu alinhamento com a gestão do risco.
- Conjuntamente com a função de Recursos Humanos, as funções de controlo do Grupo, e, em especial a função de Gestão de Riscos, estão ativamente envolvidas na gestão das remunerações no âmbito dos poderes definidos na Política de Remunerações e, designadamente, implementam os necessários indicadores de controlos e podem propor ajustamentos a determinados elementos da remuneração, tal como a componente variável da retribuição, dependendo da gestão de todos os riscos realizadas durante o período, por cada unidade do Grupo.
- A gestão da componente variável da remuneração no Grupo Santander inclui a definição de métricas congruentes com a gestão prudente dos riscos presentes e futuros; assim, para além das métricas quantitativas, são ainda incluídos fatores qualitativos, de forma a assegurar que todos os tipos de riscos estão refletidos, como sejam os riscos de sustentabilidade e a adequada avaliação dos resultados. As métricas utilizadas para cálculo da remuneração variável anual preveem ajustamentos *ex ante* quanto aos riscos, com o propósito de assegurar que a compensação variável esta absolutamente em consonância com os riscos assumidos;
- Com o propósito de alinhar o horizonte temporal dos riscos e a medição dos resultados com o ciclo económico da entidade numa estrutura plurianual são aplicadas métricas e fatores plurianuais, incluindo os relativos a riscos ou outros que determinam que apenas se paga a dita remuneração em

caso de uma sólida base de capital, estes fatores estão assentes no desempenho do Grupo no exercício correspondente. Adicionalmente e com esta mesma finalidade, o Grupo Santander implementou planos de retribuição variável de pagamento diferido de forma a acolher as regras que nesta matéria estão definidos na regulação aplicável.

- A política do Grupo Santander inclui expressos mecanismos de ajustamento *ex post* aos riscos, cláusulas de *malus* e *claw back*, mediante os quais a entidade pode ajustar a remuneração de um dos seus colaboradores, com base nos resultados ou na gestão do risco realizada relativamente a determinados e específicos incidentes.
- O Grupo Santander dispõe de um procedimento para a identificação de Tomadores de Risco Significativos, revisto pelas funções de controlo e alinhado com a regulação aplicável, cujos resultados são apresentados às comissões de retribuições e de supervisão de riscos, cumprimento e regulação, no mínimo, uma vez por ano. Dispõe ainda de um registo atualizado de todos os membros do coletivo identificado que se encontra à disposição do Banco Central Europeu e demais entidades de supervisão e regulação.
- As funções de Controlo do Grupo Santander fazem incorporar na gestão das suas retribuições aqueles elementos específicos estabelecidos na regulação aplicável que garantam que a remuneração que recebem é independente das áreas de negócio sobre as quais exercem as suas funções.