

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e no artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de Dezembro (*Diário da República*, 2ª Série, de 9 de Janeiro de 2012), é aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco Santander Totta, S.A. (o “Banco”), a propor à Assembleia Geral anual de aprovação das contas do exercício de 2011, nos termos seguintes:

I. Enquadramento

A Política remuneratória do Banco Santander Totta enquadra-se nas directrizes definidas pelo accionista de referência do Banco para todo o Grupo Santander, as quais são formuladas, com a participação de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existente no sector. O Grupo Santander detém mais de 99% do respectivo capital do Banco.

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é anualmente revista e aprovada. Na respectiva definição foram formuladas propostas e preparadas recomendações destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas e reflectem o perfil de risco e os objectivos de longo prazo do Banco.

A actual Comissão de Vencimentos foi eleita, para um mandato de três anos, na reunião da Assembleia Geral de 28 de Maio de 2010, com a seguinte composição:

D. Alfredo Saenz Abad , representante da Santander Totta SGPS

D. José Luis Gómez Alciturri

D. Matias Pedro Rodriguez Inciarte , nomeado em 27 de Maio de 2011.

II. Política do Grupo Santander

Estando a política remuneratória a seguir necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander, importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a actividade deste e a circunstância de a concretização dos seus objectivos 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 chave e que lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a política de remuneração do Grupo, em especial dos administradores executivos, e que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

Consequentemente, a política de remuneração dos administradores tem, como já no passado tinha quanto aos administradores executivos, os seguintes objectivos:

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

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.

Já em 2010, foi criado, ao nível do Grupo, o Comité de Avaliação de Riscos nas Retribuições, cujos membros são pessoas de reconhecida competência e imparcialidade, com vista a avaliar a qualidade dos resultados, riscos incorridos e cumprimento de objectivos.

Assim, 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 nova regulamentação portuguesa.

III. Princípios Orientadores da Política de Remuneração no Banco Santander Totta

Em conformidade com o exposto, os princípios gerais orientadores da fixação das remunerações são os seguintes:

- a) Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura do Banco, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;

- b) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objectivos, valores e interesses de longo prazo do Banco, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios preserva, e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- c) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objectivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente: i) a criação de limites máximos para as componentes da Remuneração que devem ser equilibradas entre si; ii) o diferimento no tempo de uma parcela da Remuneração Variável; iii) o pagamento de uma parte da Remuneração Variável em instrumentos financeiros;
- e) Apuramento da Remuneração Variável individual considerando a avaliação do desempenho respectivo, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados do Banco, também por comparação com outras entidades internacionais do sector;
- f) À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;
- g) Não estão implementados, quaisquer seguros de remuneração ou outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

IV. Componentes da Política de Remuneração

De acordo com os princípios antecedentes, assume-se o seguinte:

- a) A Política de Remuneração dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas directrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existente no sector
- b) Das referidas directrizes decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho dos administradores executivos. Tal avaliação é realizada:
 - (i) Anualmente, pelo Presidente da Comissão Executiva, relativamente aos restantes administradores executivos;
 - (ii) Anualmente, pelo Administrador Delegado do Grupo, relativamente ao Presidente da Comissão Executiva do Banco.

- c) Relativamente aos administradores não executivos, o Presidente do Conselho de Administração não auferirá qualquer remuneração em Portugal, sendo remunerado exclusivamente pela sua actividade em Espanha, o outro Administrador não executivo auferirá uma Remuneração Fixa e variável, cujo montante está directamente relacionado com os resultados do Banco Caixa Geral Totta de Angola, onde desempenha funções executivas.
- d) Os membros do órgão de fiscalização auferem apenas uma remuneração fixa cujo montante é determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal.
- e) Dado que as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável tornam de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não é possível apontar um limite máximo absoluto para a relação entre as componentes fixas e variáveis da remuneração dos administradores executivos. Por essa razão, apenas se indicará, relativamente ao ano de 2012, a percentagem estimada que cada uma das componentes representará na totalidade da remuneração, tendo em conta o que tem sido a prática em anos anteriores.

1. Remuneração Fixa

- a) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A Remuneração Fixa dos administradores executivos é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- c) A Remuneração Fixa dos administradores executivos tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Vencimentos, não se prevendo que represente, em 2012, uma parcela inferior a 40% da Remuneração Total

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração dos membros da Comissão Executiva comporta igualmente uma componente Variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respectivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) A Remuneração Variável é adequadamente equilibrada face à Remuneração Fixa, não se prevendo que represente, em 2012, mais do que 60% da Remuneração Total;
- c) De forma a objectivar e tornar mais transparente o processo de determinação da Remuneração Variável, esta tem em conta os objectivos quantitativos e qualitativos

do Banco, bem como os respectivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;

- d) A determinação do valor da Remuneração Variável tem por base os seguintes critérios: i) resultados do Banco e do Grupo em que se integra, embora, quanto a estes últimos, com um peso relativo inferior, tendo por base os indicadores do consumo eficiente de capital e do crescimento médio de resultados operativos; ii) desempenho individual, tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados, assim como o contributo para a imagem e reputação do Banco;
- e) A atribuição da Remuneração Variável depende igualmente do grau de consecução dos objectivos anuais definidos;
- f) A Remuneração Variável destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em cada ano em função do grau de cumprimento dos objectivos, entre 0% e um valor que em 2012 se estima não superior a 150% do valor de referência definido anualmente pela Comissão de Vencimentos;
- g) A ponderação da consecução dos objectivos estratégicos definidos pelo e para o Banco, 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 do Banco e dos seus accionistas;
- h) No caso de serem imputados ao Banco, por accionistas ou por terceiros, responsabilidade por actos de gestão, a Remuneração Variável poderá, mediante decisão dos accionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respectiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos;

2.1. Diferimento da Remuneração Variável

- a) Como elemento da Remuneração Variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objectivos, dependente de avaliação anual, com reflexo no ano em curso e nos seguintes, através do qual são pagas prestações em dinheiro e atribuídas acções do Banco Santander;
- b) O diferimento da Remuneração Variável é determinado em função dos resultados obtidos num período de três anos e sujeito à verificação cumulativa das seguintes condições: i) permanência na empresa durante um dado período estabelecido; ii) preservação do nível de desempenho financeiro do grupo económico Santander durante o triénio de referência; iii) não ocorrência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo Santander; iv) cumprimento das normas internas, incluindo as relativas a riscos, aprovadas anualmente pelo Grupo;

- c) A parte diferida representará 40% do valor total da Remuneração Variável, no que diz respeito à generalidade dos administradores executivos podendo, em situações específicas, atingir 50%;
- d) O valor da parte não diferida é pago metade em acções e metade em dinheiro;
- e) Metade do montante do diferimento é pago em acções e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três parcelas, durante os três anos seguintes, ficando dependente do preenchimento das condições referidas *supra*, em *b)*;
- f) As acções atribuídas aos membros da Comissão Executiva não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respectivos mandatos, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da Remuneração Total (sem prejuízo da possibilidade de alienação de acções que sejam necessárias com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções);

2.2. Identificação da parcela diferida e da já paga

Na presente data, encontram-se, relativamente a dois administradores, diferidos dois terços da Remuneração Variável Diferida referente a 2010, tendo sido pago um terço dessa Remuneração no corrente exercício.

Da Remuneração Variável de 2011 e relativamente aos membros da Comissão Executiva foram pagos 30% em dinheiro e 30% em acções. O pagamento do remanescente encontra-se diferido.

3. Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com o Banco

Não se prevê que venham a existir, durante o exercício de 2012, montantes pagos aos administradores executivos, por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com o Banco.

V. Benefícios

A atribuição dos benefícios é feita de modo a assegurar a compatibilidade com a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e os interesses a longo prazo do Banco.

- a) Os administradores executivos beneficiam de um seguro de vida, cujo capital coberto é equivalente a duas vezes o valor da Remuneração Fixa do titular em causa.
- b) Os administradores executivos que à data da fusão eram administradores do Banco Totta & Açores, beneficiam de um plano complementar de reforma, por velhice ou invalidez, cujos termos e condições foram fixados de acordo com o regulamento que foi aprovado pela Assembleia Geral em 30 de Maio de 2007, conforme o disposto no número 7. do artigo 11.º do Contrato de Sociedade do Banco e que adopta, globalmente o constante no regulamento que fora originalmente aprovado na Assembleia Geral do Banco Totta & Açores de 30 de Outubro de 1989. Este plano tem como requisitos, nomeadamente, o exercício do cargo por um período mínimo, variando o valor da prestação complementar em função da antiguidade do administrador.
- c) Os administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco e não obstante a suspensão do referido contrato, encontram-se cobertos por um plano complementar de reforma estabelecido pelo Grupo para todos os seus quadros directivos e cujos termos foram aprovados nos respectivos Conselhos de Administração, não tendo, nessas deliberações, sido atribuído direito de voto aos administradores que viriam a beneficiar de tal plano.
- d) Os administradores executivos beneficiam igualmente de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação colectiva aplicável aos trabalhadores, incluindo o recurso ao crédito à habitação.

VI. Aspectos complementares

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2012.

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.

Não é previsível que, durante o ano 2012, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

VII. Cumprimento das políticas de remuneração definidas pelo Banco de Portugal

Esta Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 26 de Dezembro (Diário da República, 2ª Série, de 9 de

Janeiro de 2012), pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objectivos de médio e longo prazo do Banco.

Desta forma, a determinação da remuneração total dos membros daqueles órgãos, composta por uma parte fixa e uma parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração, permitem concluir pela adopção, na generalidade, das regras constantes do Capítulo II. do referido aviso, o qual constitui manifestamente o seu núcleo base.

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

Lisboa, 27 de Abril de 2012