

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**  
**DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS e RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES-CHAVE**  
**Atualização 2017**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 2.º, n.º 1 e 2, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril (*Diário da República*, 2ª Série, Parte E, de 13 de Abril de 2010) e na Circular n.º 6/2010, de 1 De Abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) é aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ROC e ainda dos responsáveis das funções-chave da **Santander Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.** (a “Sociedade” ou “Santander Pensões”), a vigorar no ano de 2017, a propor à Assembleia Geral da sociedade na primeira reunião do ano de 2017:

## **I. Enquadramento**

A Política de Remunerações da “Santander Pensões” enquadra-se nas diretrizes definidas pelo acionista de referência da Sociedade para todo o Grupo Santander, as quais são formuladas, com a participação de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existentes no sector.

Esta Política de Remuneração é anualmente revista e aprovada. Na respetiva definição foram formuladas propostas e preparadas recomendações destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas e refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da Sociedade.

A Política de Remunerações é aplicável aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e ROC, bem como aos responsáveis das funções-chave da Sociedade.

São considerados responsáveis pelas funções-chave, as pessoas que exercem a função de Gestão de Riscos, de Controlo de Cumprimento (*Compliance Officer*) Auditoria Interna e Responsável Atuarial.

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

A “Santander Pensões” não constituirá Comissão de Remuneração, 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, sem prejuízo das funções inerentes ao órgão de fiscalização.

## **II. Política do Grupo Santander**

Estando a Política de Remunerações da Sociedade necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander (adiante designado por Grupo), importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a 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-chave e lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a Política de Remunerações do Grupo Santander, em especial dos membros executivos do Conselho de Administração e dos responsáveis pelas funções-chave, e que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

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;
- c) incluir esquemas de remuneração de médio e longo prazo que promovam o desenvolvimento de carreiras sustentadas no Grupo Santander, através de planos de pensões, assim como de um plano de atribuição de ações indexada à evolução da valorização do Banco Santander em mercado regulamentado, que assegurem a plurianualidade de parte da compensação e a sua vinculação à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor ao acionista

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

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.

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 e fiscalização e demais colaboradores sujeitos, bem como a forma e a estrutura as condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

### **III. Princípios orientadores da política de remuneração na “Santander Pensões”**

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

- a) Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura da Sociedade;
- 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 objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios preserva e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes, 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 objetivo 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 da Sociedade, também por comparação com outras entidades internacionais do sector;

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

- f) Para os colaboradores que exerçam funções-chave, na aceção do DL n.º 12/2006, Norma Regulamentar 5/2010-R, Circular 6/2010 e Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho e 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 associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob seu controlo, devendo a remuneração proporcional uma recompensa adequada á relevância do exercício das suas funções;
- g) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- h) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração adotadas.

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.

## **IV. Âmbito de Aplicação**

### ***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.

### ***2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração***

O Conselho de Administração pode ainda integrar membros não executivos. Relativamente aos que não exercem funções executivas, não há lugar a remuneração sendo a que recebem, no Grupo Santander, proveniente da acumulação de funções noutras sociedades.

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

No triénio 2016-2018, o Conselho de Administração não tem Administradores não executivos externos ao Grupo Santander.

**3. *Membros do Conselho Fiscal***

Os membros do Conselho Fiscal da Santander Pensões apenas auferirão remuneração fixa, cujo montante será definido pela Assembleia Geral.

**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.

**5. *Responsáveis pelas Funções-Chave***

Na “Santander Pensões”, a designação dos responsáveis das funções de controlo é pessoal e nominativa com a assunção das inerentes competências.

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

Em regra, compete ao Conselho de Administração identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que a Sociedade está ou poderá vir a estar exposta.

A “Santander Pensões” 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.

## V. Remuneração

### 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 “Santander Pensões” 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 ou da existência de uma Comissão Executiva como tal constituída, 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 a forma como se processa a avaliação de desempenho 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 Holding, Limited;
  - (ii.) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração e pelo responsável da área Corporativa de Gestão de Ativos Imobiliários do Grupo;
- d) Os membros dos órgãos de administração estão abrangidos pela política de remuneração variável aplicável no Grupo.
- e) Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a tornarem 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

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%, desde que expressamente deliberado em Assembleia Geral (são excluídos em 2017 os colaboradores que exerçam funções de controlo, tal como tais funções são 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 remuneração fixa dos administradores executivos é determinada tendo em conta a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

A remuneração fixa dos administradores executivos tem os limites que forem fixados anualmente pela Assembleia Geral não se prevendo que, represente, em 2017, parcela inferior a 60% da remuneração total.

**B) Remuneração Variável**

- a) A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas (administradores executivos) comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.
- c) Em 2016, foram feitas alterações à Política que têm como objetivo: (i) simplificar a estrutura das componentes variáveis da remuneração, ao integrar num único componente o prémio de desempenho de empresa e o prémio a longo prazo previstos para os Administradores Executivos na anterior política; (ii) melhorar o ajustamento por risco *ex ante* da remuneração variável, utilizando um único conjunto de métricas anuais quantitativas e qualitativas que permitam recompensar as decisões adequadas dentro do quadro apropriado de riscos e reforçar o alinhamento da remuneração variável com os interesses e objetivos a longo prazo da sociedade; e (iii) aumentar a incidência dos elementos de longo prazo e as medidas plurianuais de desempenho e combinar de forma mais efetiva os objetivos a curto e a longo prazo (dado que o cumprimento dos objetivos a curto prazo passará a determinar o montante máximo atribuível a longo prazo).
- d) A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

- e) De forma a objetivar e 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 pelo Grupo;
- f) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pela e para a Sociedade, 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 e dos seus acionistas;
- g) No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a remuneração variável 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 atribuídas ações do Banco Santander;

- a) 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.
- b) 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 desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.
- c) Metade do montante do diferimento é devido em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três, durante os três anos subsequentes;
- d) O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo.
- e) 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.



***(i) Valor de referência da remuneração variável***

A remuneração variável de 2017 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) Fixação do valor da remuneração variável***

Partindo do esquema de referência descrito abaixo (simplificado em relação ao exercício de 2016), a remuneração variável de 2017, para os administradores executivos será determinada considerando como elementos básicos do esquema:

- Um conjunto de parâmetros quantitativos no curto prazo medidos de acordo com os objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa apoiada por evidências qualificadas e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25% para cima ou para baixo.
- Um ajuste excepcional, apoiado por evidências qualificadas e que possam contemplar modificações com origem em deficiências de controlo e/o riscos, resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos ou não previstos.

A estrutura da remuneração variável pode ser ilustrada conforme esquema abaixo:

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.****(iii) Forma de pagamento do Prémio de desempenho de empresa**

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em ações, sendo parte paga em 2018 e parte diferida em três anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

- 60%, dessa remuneração será paga em 2018, líquida de impostos, em dinheiro e em ações.
- o remanescente será pago anualmente, em três partes iguais, em 2019, 2020 e 2021, em dinheiro e em ações, observadas as condições previstas no item (iv) infra.

Os pagamentos diferidos do terceiro ano, poderão estar sujeitos aos objetivos a longo prazo descritos no Anexo I, nos termos definidos pelo Grupo.

As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respetivos 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 ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações).

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.****(iv) Outras condições da remuneração variável**

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

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionada, para além da permanência do beneficiário no Grupo, à não existência durante o período anterior a cada uma das entregas de circunstâncias que possam dar lugar à aplicação de *malus* e *clawback*, conforme definido na Política de Retribuição do Grupo.

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.

A decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback*, é da competência do Conselho Fiscal.

**2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

Relativamente aos membros do Conselho de Administração que não exercem funções executivas e não sejam independentes, não há lugar a remuneração pagar pela Sociedade, sendo a que recebem no Grupo Santander proveniente do exercício de funções noutras sociedades.

**3. Membros do Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal da Santander Pensões 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.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.

#### **5. Responsáveis pelas Funções-Chave**

##### **(i) O responsável pela função de Gestão de Riscos**

A política de remuneração do responsável pela função de Gestão de Riscos, entretanto internalizada, 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 Risco são os seguintes:

- a) Os colaboradores que exerçam essa função serão 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; 8ii) o desempenho global da Sociedade, os seus resultados e os resultados do Grupo em que esta se integra;
- c) 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 associados às funções que exerce, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das funções;
- 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;

A retribuição fixa é 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 retribuição fixa 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;

### **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** - nas subalíneas i) a iv) da alínea B)- *Remuneração Variável*, com as necessárias adaptações.

A Sociedade (através dos seus órgão competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo Santander) reserva a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

### **(ii) Controlo de cumprimento (*Compliance Officer*) e Auditoria Interna**

Os responsáveis pelas funções de controlo de cumprimento (*Compliance Officer*) e Auditoria Interna auferem as remunerações definidas pelo Grupo Santander, nos termos da respetiva *Política de Remuneração dos dirigentes com responsabilidade na assunção de riscos ou com funções de controlo, do Banco Santander Totta, S.A.*

Os responsáveis pelas funções de Controlo de Cumprimento e Auditoria Interna não são remunerados pela Sociedade, dado exercerem funções transversalmente no Grupo Santander.

### **(iii) Atuário Responsável**

O atuário responsável é a Towers Watson (Portugal) Unipessoal, Lda.

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

O atuário responsável 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.

**VI. 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 2016, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2017.

Não é previsível que, durante o ano 2017, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

**VII. Identificação da parcela diferida e da já paga**

Do exercício de 2013, foi pago em 2016 o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2014, encontram-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2015, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2016, foi paga em 2017 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos.

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

Os montantes pagos aos administradores em 2016, por outras sociedades que, tal como a Santander Asset Management, Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A. estão em relação de domínio ou de grupo com o Grupo Santander totalizam um valor global de 310 mil euros.

SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

## **IX. Benefícios**

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

Um daqueles administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco Santander Totta, S.A., encontra-se igualmente abrangido por plano complementar de reforma estabelecido pelo Grupo para todos os seus quadros diretivos e cujos termos foram aprovados pelos Conselhos de Administração das diversas Sociedades do Grupo com as quais estes administradores tinham à data vínculo, não tendo, nessas deliberações, votado os administradores beneficiários de tal plano.

## **X. Avaliação do Desempenho**

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

## **XI. Aspetos Complementares**

Não foi posta em prática em 2016 nem se prevê para 2017, a atribuição de planos de opções.

## **XII. Comité de Remuneração e Órgão de Fiscalização**

A Sociedade Pensões não constituirá Comissão de Remuneração, 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.

## **XIII. Conflito de Interesses**

O *Código de Conduta no Mercado de Valores do Banco Santander Totta*, aplicável à Sociedade, estabelece uma regulação específica, referente a potenciais situações de Conflitos de Interesses relacionados com operações por conta própria, realizadas pelas *Pessoas Sujeitas*, contido nos seus parágrafos 12 a 15 do Capítulo III do Título I, incluindo 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.

## **XIV. Aprovação**

A Política de Remuneração é aprovada em Assembleia Geral da Sociedade, sem prejuízo das competências do órgão de fiscalização.

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

## **XV. Cumprimento das políticas de remuneração**

Esta política de remuneração dos membros dos órgãos de administração, de fiscalização e dos responsáveis pelas funções-chave da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril e na Circular n.º 6/2010, de 1 De Abril, da ASF, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo da Sociedade.

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, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das recomendações constantes do Capítulo IV da referida Circular n.º 6/2010, a qual constitui manifestamente o seu núcleo base.

A circunstância da Sociedade integrar Grupo Santander, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria. Com esta contextualização, a adoção das demais recomendações da Circular implicaria uma redundância processual e uma artificial execução regulamentar desprovida de efeitos práticos. Daí que a política da Sociedade em matéria de remunerações dos membros dos órgãos da administração e fiscalização e responsáveis pelas funções-chave se contenha nos presentes limites, sem prejuízo do cumprimento, na globalidade, e no momento da fixação das diretrizes do Grupo de que fazem parte, de regras de sentido idêntico emanadas das autoridades nacionais competentes.

## **XVI. Revisão e Acompanhamento da Política**

O Conselho Fiscal aprova e revê periodicamente os princípios gerais da presente Política e é responsável pela fiscalização da sua implementação.



**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

A implementação da Política deve ser sujeita 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 Conselho Fiscal.

Para a realização da análise independente prevista no parágrafo anterior, o órgão de fiscalização 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.

Deve ser elaborado um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

**XVII. Comunicação e Divulgação**

Após aprovação, o Conselho de Administração procede à divulgação interna da presente Política, fazendo-a circular pela estrutura orgânica da Sociedade e colaboradores envolvidos.

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

O Conselho de Administração da Sociedade envia anualmente a Política aprovada à ASF.

**XVIII. 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 para o ano de 2017, sem prejuízo de ulteriores alterações.

Lisboa, 28 de Abril de 2017.

**Anexo I**
**Critérios de determinação da remuneração variável diferida sujeita a desempenho**

- a) Cumprimento do objetivo de crescimento do lucro consolidado por ação (“BPA”) do Banco Santander em 2019 por comparação a 2016. O coeficiente correspondente a esse objetivo (“Coeficiente BPA”) será obtido com a seguinte tabela:

<b>Crescimento do BPA em 2019 (% sobre 2016)</b>	<b>“Coeficiente BPA”</b>
≥ 25%	1
> 0% mas < 25%	0 – 1 (*)
<0%	0

(\*) Incremento linear do Coeficiente BPA em função da percentagem concreta do crescimento do BPA de 2019 por comparação ao BPA de 2016 dentro desta escala.

- b) Comportamento relativo do retorno total para o acionista (“RTA”) do Banco no período 2017-2019 em comparação com os RTA’s ponderados de um grupo de referência de 17 entidades de crédito (o “Grupo de Referência”), atribuindo-se o Coeficiente RTA que proceda em função da posição do RTA do Banco dentro do Grupo de Referência.

<b>Posição do RTA do Santander</b>	<b>“Coeficiente RTA”</b>
Superior a 66%	1
Entre 33% e 66%	0-1(*)
Inferior a 33%	0

(\*) Incremento proporcional do Coeficiente RTA em função do número de posições que se ascenda no ranking dentro desta linha da escala.

O RTA mede o retorno do investimento para o acionista como soma da variação da quotização da ação mais os dividendos e outros conceitos similares (incluindo o programa Santander Dividendo Elección) que pode receber o acionista durante o período considerado.

O Grupo de Referência estará formado pelas seguintes entidades: Itaú, JP Morgan, Bank of America, HSBC, BNP Paribas, Standard Chartered, Citi, Société Générale, ING, Barclays, Wells Fargo, BBVA, Lloyds, UBS, Intesa SanPaolo, Deutsche Bank e Unicredit.

- c) Cumprimento do objetivo de índice de capital de nível 1 ordinário (*common equity tier 1 ou CET1*) consolidado do Grupo Santander *fully loaded* fixado para o exercício de 2019. O Coeficiente correspondente a este objectivo (Coeficiente CET1) obter-se-á da seguinte tabela:

**SANTANDER PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

<b>d) CET1 em 2019</b>	<b>Coefficiente CET1</b>
$\geq 11,30\%$	1
$\geq 11\% \text{ mas } < 11,30\%$	0 – 1 (*)
$< 11\%$	0

(\*) Incremento linear do Coeficiente CET1 em função do CET1 de 2019 dentro desta escala.

Para a verificação do cumprimento desse objetivo não serão considerados possíveis aumentos do CET1 derivados de aumentos de capital (exceto os que instrumentem o programa Santander Dividendo Elección). Além disso, o CET1 em 31 de dezembro de 2019 poderá ser ajustado para eliminar os efeitos de mudanças regulatórias que possam ocorrer a seu respeito e do seu cálculo até essa data.

Para determinar o valor anual da Parte Diferida Sujeita a Objetivos correspondentes a cada beneficiário nos exercícios de 2021 e (a cada um desses pagamentos, uma “Anuidade Final”), e sem prejuízo dos ajustes que possam resultar das cláusulas *malus*, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{Anuidade Final} = \text{Imp.} \times (1/3 \times A + 1/3 \times B + 1/3 \times C)$$

Sendo:

- “Imp.” - orresponde a um terço, em função do perfil do beneficiário, do valor diferido do Incentivo A.
- “A” - o Coeficiente BPA que resulta da escala do ponto (a) anterior em função do crescimento de BPA em 2019 sobre o de 2016.
- “B” -o Coeficiente RTA que resulta da escala do ponto (b) anterior em função do comportamento do RTA do Banco no período 2017-2019 por comparação com o Grupo de Referência.
- “C” o Coeficiente CET1 que resulta do cumprimento do objetivo de CET1 para 2019 descrito no ponto (c) anterior.