

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO
E DE FISCALIZAÇÃO
DA SANTANDER PENSÕES - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.**

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, do Instituto de Seguros de Portugal, é aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da **Santander Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.** (a “Sociedade” ou a “Santander Pensões”), a vigorar no ano 2015, a propor à reunião anual da Assembleia Geral de aprovação das contas do exercício de 2014, nos termos seguintes:

I. Enquadramento

A Política remuneratória da Santander Pensões enquadra-se nas directrizes definidas pelo accionista 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 existente no sector. O Grupo Santander detém mais de 99% do respectivo capital daquela Sociedade.

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é anualmente revista e aprovada. Na respetiva 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 da Sociedade.

A Comissão de Vencimentos foi eleita para um mandato de 3 anos na reunião da Assembleia Geral de 29 de Março de 2013, tendo actualmente a seguinte composição:

Pedro Aires Coruche Castro e Almeida;
Jorge Manuel Rodrigues Alcobia (15 de julho de 2013);
Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos

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.

Acresce que o Grupo contou com a assistência da consultora Towers Watson na definição da sua política de remuneração.

Assim, o Grupo, prossequindo 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.

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, 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 da Sociedade, 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 da Sociedade, 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 Remunerações dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas directrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existente no sector.
- b) Neste contexto, sem prejuízo da inexistência de Comissão Executiva como tal constituída, distingue-se entre Administradores que exercem funções executivas na sociedade e os que não exercem.
- c) Relativamente aos que não exercem funções executivas não há lugar a remuneração sendo a que recebem, no Grupo, proveniente do exercício de funções noutras sociedades. Em consequência, as regras de remuneração a seguir referenciadas apenas são aplicadas aos Administradores com funções executivas;
- d) As directrizes do Grupo reflectem-se ainda no processo de avaliação dos administradores que, em síntese, é o seguinte:
 - (i.) O Presidente do Conselho de Administração, quer pelas funções exercidas na Santander Pensões, quer pelas demais funções exercidas noutras sociedades é avaliado pelo responsável da SAM Investment Holdings Limited;
 - (ii.) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração e pelo responsável da área Corporativa de Gestão de Activos Imobiliários do Grupo Santander;
 - (iii.) Os administradores não executivos não são objecto de avaliação específica pelo exercício dessas funções; são-no, em termos globais, no conjunto das funções exercidas no grupo e concretamente nas sociedades onde desempenham funções executivas de qualquer natureza;

- e) O Fiscal Único é remunerado pela prestação de serviços de Revisor Oficial de Contas, 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;
- f) 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 remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%.

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, 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 2015, uma parcela inferior a 58% da Remuneração Total.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração 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) Tendo presente o definido no ponto **IV**, alínea *f*), a remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- c) 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;
- d) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pelo 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;
- e) 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.

2.1. Remuneração variável anual

- a) 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;
- b) A determinação do valor do prémio de desempenho tem por base os seguintes critérios: i) 75% dependem dos resultados após impostos da Sociedade (55%) e do Grupo (20%) e ii) 25% dependem do cumprimento da eficiência no uso do capital (*Return on Risk Weighted Assets*) da Sociedade (15%) e do Grupo (10%);
- c) A aplicação dos critérios acima referidos para a atribuição do prémio de desempenho é ajustada pela ponderação i) do desempenho individual, tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados, bem como ii) de factores qualitativos adicionais, designadamente a adequada gestão do risco e do consumo eficiente de capital; a comparação com os resultados de entidades concorrentes; a comparação do nível de satisfação dos clientes face a entidades concorrentes; a evolução do *core capital*, do capital económico do Grupo, do balanço e de outros factores relevantes de gestão;
- d) O prémio de desempenho destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em função do grau de cumprimento dos objetivos, entre 0% e um valor que em 2015 se estima não superior a 150% do valor do prémio de desempenho da Empresa pago no ano anterior;
- e) O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor no que respeita à generalidade dos administradores executivos, podendo, em situações específicas, atingir 50%;
- f) O valor da parte não diferida é pago metade em ações e metade em dinheiro;
- g) O pagamento da parte diferida 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 Santander durante o triénio de referência; iii) não ocorrência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo ; iv) cumprimento das normas internas, incluindo as relativas a riscos, aprovadas anualmente pelo Grupo;
- h) Metade do montante do diferimento é pago em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três parcelas, durante os três anos subsequentes, ficando dependente do preenchimento das condições referidas *supra*, em g);
- i) 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);

2.2. Remuneração variável plurianual

- a) Como elemento da remuneração variável plurianual, a Sociedade poderá fixar para 2015 um Incentivo de Longo Prazo individual, sendo este determinado pela aplicação de uma percentagem, que poderá ir até 20%, do valor de referência do prémio de desempenho de 2015.
A determinação concreta do ILP será feita pela Comissão de Vencimentos de acordo com os critérios gerais aplicáveis no quadro do Grupo Santander e que consta do documento anexo a esta Política.
A atribuição do ILP não poderá em nenhuma circunstância implicar que as componentes variáveis da remuneração sejam superiores a 200% da componente fixa da remuneração.
- b) A entrega do Incentivo de Longo Prazo individual fica ainda sujeita à verificação cumulativa das seguintes condições: i) permanência na Empresa durante o dado período estabelecido; ii) preservação do nível de desempenho financeiro do Grupo durante o prazo de diferimento; iii); cumprimento das normas internas, especialmente as relativas a riscos; iv) ausência de reformulação material dos elementos financeiros do Grupo imposta pelos auditores externos, exceto se em resultado da modificação de normas contabilísticas; v) inexistência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo;
- c) No limite, pode não haver lugar a atribuição de quaisquer ações;
- d) As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos mandatos dos respetivos beneficiários, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade da alienação de ações necessárias ao pagamento de impostos decorrentes do benefício inerente a essas ações).

2.3. Identificação da parcela diferida e da já paga

Da remuneração variável de 2012, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida

Da remuneração variável de 2013, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2014, foi paga em 2015 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos.

3. Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com a Santander Pensões

Os montantes pagos aos administradores por outras sociedades que, tal como a Santander Pensões, estão em relação de domínio ou de grupo com o grupo Santander, totalizam um valor global 290 mil de euros.

V. Benefícios

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

Um daqueles administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco Santander Totta, S.A., encontra-se igualmente coberto por 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.

VI. Aspectos complementares

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2015.

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 2015, 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 da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de Dezembro (Diário da República, 2ª Série, Parte E, de 13 de Abril de 2010) e na Circular n.º 6/2010, de 1 De Abril, do Instituto de Seguros de Portugal, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objectivos 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 Declaração, permitem concluir pela adopção substancial das regras constantes do referido aviso.

Acresce a circunstância da Santander Pensões estar integrada no Grupo Santander, que nela detém mais de 99% do capital, o que 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, 15 de março de 2015

Anexo I
Critérios de determinação do ILP

a) Para determinação do ILP aplicar-se-á uma percentagem, que poderá atingir até 20%, sobre valor de referência do prémio de desempenho de 2015, de acordo com as seguintes métricas e escalas de cumprimento de objetivos:

1. Escala aplicável ao BPA do Grupo Santander no exercício de 2015 com relação ao orçamentado para o referido exercício:

BPA em 2015 (% sobre do BPA 2015 orçamentado)	“Coeficiente BPA 2015”
≥ 90%	1
> 75% mas < 90%	0,75 – 1 (*)
≤ 75%	0

(*) Incremento linear do Coeficiente BPA em 2015 em função da percentagem concreta que o BPA de 2015 represente sobre o orçamento dentro desta escala.

2. Escala aplicável ao ROTE do Grupo Santander em 2015 em relação ao orçamento do referido exercício:

ROTE em 2015 (% sobre o ROTE 2015 orçamentado)	“Coeficiente ROTE 2015”
≥ 90%	1
> 75% mas < 90%	0,75 – 1 (*)
≤ 75%	0

(*) Incremento linear do Coeficiente ROTE 2015 em função da percentagem concreta que ROTE de 2015 represente sobre o orçamento dentro desta escala.

Para determinar o Valor Previsto do ILP, que corresponda a cada beneficiário aplicar-se-ão o Coeficiente do BPA 2015 e o Coeficiente do Rote 2015 resultantes das anteriores escalas à percentagem correspondente valor de referência do seu prémio de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Valor Previsto do ILP} = \text{Valor. Ref.} \times (0,5 \times \text{Coeficiente BPA 2015} + 0,5 \times \text{Coeficiente ROTE 2015})$$

“Valor Ref.” é o valor que resulte da aplicação da percentagem de até 20% (que será determinado pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão de Retribuições, do Banco Santander S.A. em função do orçamento do grupo e país) ao valor de referência do prémio de desempenho do beneficiário.

O Valor Previsto de ILP ficará diferido integralmente durante 3 anos (2016,2017 e 2018, e a sua atribuição e valor estarão vinculados ao cumprimento de determinados objetivos definidos para o período 2015-2017 (os “Objectivos Plurianuais”), e às restantes condições do plano. Assim o valor a

entregar, e em consequência o número final de ações que se entregue a cada beneficiário calcular-se-á partindo do Valor Previsto do ILP e tendo em conta : O grau de cumprimento dos Objetivos plurianuais; ii) o resultado da aplicação dos impostos ou retenções que corresponda e iii) a Cotização 2016.

b) O Valor Previsto do ILP de cada beneficiário será diferido durante um período de 3 anos e entregar-se-á no início do exercício de 2019 (“**Data de Pagamento do ILP**”) em função do cumprimento dos objetivos plurianuais e das restantes condições do plano.

Os “Objetivos Plurianuais”, as suas métricas e escalas de cumprimento são as seguintes:

(i) Comportamento relativo do crescimento do BPA do Grupo Santander no período de 2015-2017 em relação com um grupo de referência de 17 entidades de crédito (o “**Grupo de Referência**”).

Entender-se-á por crescimento do BPA a relação percentual entre o benefício por ação de acordo com os estados financeiros anuais consolidados iniciais e finais no período de comparação (isto é, os estados financeiros consolidados encerrados entre 31 de dezembro de 2014 e 31 de dezembro de 2017, respetivamente.)

Posição do crescimento do BPA do Santander 2015-2017	“Coeficiente BPA”
Do 1º ao 5º	1
6º	0,875
7º	0,75
8º	0,625
9º	0,50
10º -18º	0

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

(ii) ROTE do exercício 2017 do Grupo Santander:

ROTE em 2017 (%)	“Coeficiente ROTE”
≥ 12%	1
> 11% pero < 12%	0,75 – 1 (*)
≤ 11%	0

(*) Incremento linear do Coeficiente ROTE 2015 em função da percentagem concreta, dentro desta escala, do ROTE do Grupo Santander no exercício de 2017.

(iii) Satisfação dos colaboradores, medida pela inclusão ou não da correspondente sociedade do Grupo em 2017 entre o “Top 3” dos melhores bancos para trabalhar.

Para efeitos desta métrica, a escala de cumprimento difere para os beneficiários que desenvolvem as suas funções num país concreto e os que desenvolvem as suas actividades para o grupo em Geral ou para unidades em que não é possível individualizar esta medição.

1. Escala de cumprimento ao nível do país:

Posição entre os melhores bancos para trabalhar em 2017	“Coeficiente Colaboradores”
1º a 3º	1
4º o posterior	0

2. Escala de cumprimento ao nível do Grupo Santander:

Nº de Mercados Principais em que Santander se situa no Top 3 dos melhores bancos para trabalhar em 2017	Coeficiente Colaboradores
6 ou mais	1
5 ou menos	0

Para este efeito, os “**Mercados Principais**” do Grupo Santander são: Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, Espanha, Estados Unidos, México, Polónia, Portugal e Reino Unido.

(iv) Satisfação dos clientes, medida pela inclusão ou não da correspondente sociedade do Grupo em 2017 entre o “Top 3” dos melhores bancos no índice de satisfação dos clientes.

Para efeitos desta métrica, a escala de cumprimento difere para os beneficiários que desenvolvem as suas funções num país concreto e os que desenvolvem as suas actividades para o grupo em Geral ou para unidades em que não é possível individualizar esta medição.

1. Escala de cumprimento ao nível do país:

Posição entre os melhores bancos face ao índice de satisfação dos clientes em 2017	“Coeficiente Clientes”
1º a 3º	1
4º ou posterior	0

2. Escala de cumprimento ao nível do Grupo Santander:

Nº de Mercados Principais em que o Santander se situa em 2017 no Top 3 dos melhores bancos no índice de satisfação de clientes	Coeficiente Clientes
10	1
Entre 6 e 9	0,2 – 0,8 (*)
5 ou menos	0

(*) Incremento linear do Coeficiente Clientes, de modo que, dentro desta escala, o coeficiente se incremente em 0,2 por cada Mercado Principal adicional no qual o índice de satisfação do cliente se situa no Top 3.

(v) Vinculação de clientes, tendo em conta que os objectivos do Grupo Santander são que a 31 de dezembro de 2017 existam 17 milhões de clientes particulares vinculados e 1,1 milhões para PME's e empresas.

Para efeitos desta métrica, as escalas de cumprimento diferem para os beneficiários que desenvolvem as suas funções num país concreto e os que desenvolvem as suas actividades para o grupo em Geral ou para unidades em que não é possível individualizar esta medição.

1. Escalas de cumprimento a nível país:

Clientes particulares vinculados (% sobre orçamento para o mercado correspondente)	“Coeficiente Particulares”	Clientes PME's e empresas vinculados (% sobre orçamento para o mercado correspondente)	“Coeficiente Empresas”
≥ 100%	1	≥ 100%	1
> 90% mas < 100%	0,5 – 1 (*)	> 90% mas < 100%	0,5 – 1 (*)
≤ 90%	0	≤ 90%	0

(*) Incremento linear do Coeficiente Particulares e do Coeficiente Empresas em função da percentagem concreta, dentro de cada escala, que o número de clientes vinculados de cada tipo represente a 31 de dezembro de 2017 sobre o orçamento.

2. Escalas de cumprimento a nível do Grupo Santander:

Clientes particulares vinculados (milhões)	Coeficiente Particulares	Clientes PME's e empresas vinculados (milhões)	Coeficiente Empresas
≥ 17	1	≥ 1,1	1
> 15 pero < 17	0,5 – 1 (*)	> 1 pero < 1,1	0,5 – 1 (*)
≤ 15	0	≤ 1	0

(*) Incremento linear do Coeficiente Particulares e do Coeficiente Empresas em função do número de clientes vinculados de cada tipo a 31 de dezembro de 2017.

A partir das métricas e escalas de cumprimento anteriormente indicadas e dos dados correspondentes a finais de 2017, o valor da atribuição do ILP de cada beneficiário (**Valor Atribuído do ILP**) determinar-se-á de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Valor Atribuído do ILP} = \text{Valor.} \times (0,25 \times A + 0,25 \times B + 0,2 \times C + 0,15 \times D + 0,075 \times E_1 + 0,075 \times E_2)$$

Sendo:

1. “**Valor**” é o Valor Previsto do ILP para o beneficiário.
 2. “**A**” é o Coeficiente do BPA que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (i) em função do comportamento durante o período 2015-2017 do crescimento do BPA do Grupo Santander, por comparação com o Grupo de Referência.
 3. “**B**” é o Coeficiente do ROTE que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (ii) em função do comportamento durante o exercício de 2017 do Grupo Santander, ajustado, em cada caso, nos termos indicados no definido no ponto (ii) anterior.
 4. “**C**” é o Coeficiente Colaboradores que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (iii) anterior em função do posicionamento do Santander entre os melhores bancos para trabalhar.
 5. “**D**” é o Coeficiente Clientes que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (iv) anterior em função do posicionamento do Santander no índice de satisfação dos clientes.
 6. “**E1**” é o Coeficiente Particulares que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (v) anterior relativamente aos clientes particulares vinculados.
 7. “**E2**” é o Coeficiente Empresas que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (v) anterior relativamente aos clientes PME’S e empresas vinculados.
3. O período para medição do ILP finaliza a 31 de dezembro de 2018 e, em consequência as condições do plano deverão cumprir-se até ao fim do referido período, sem prejuízo das métricas anteriormente indicadas estejam referidas para o período de 2015- 2017.