

V. Políticas Contabilísticas e métodos de Valorização		
22.	Classificação das transacções e dos produtos estruturados para efeitos contabilísticos e o respectivo tratamento contabilístico;	Ver Anexo às DF's Consolidadas – Nota 1.
23.	Consolidação das Special Purpose Entities (SPE) e de outros "veículos" e reconciliação destes com os produtos estruturados afectados pelo período de turbulência;	N.A.
24.	Divulgação detalhada do justo valor dos instrumentos financeiros: - Instrumentos financeiros aos quais é aplicado o justo valor; - Hierarquia do justo valor (decomposição de todas as exposições mensuradas ao justo valor na hierarquia do justo valor e decomposição entre disponibilidades e instrumentos derivados bem como divulgação acerca da migração entre níveis da hierarquia); - Tratamento dos "day 1 profits" (incluindo informação quantitativa); - Utilização da opção do justo valor (incluindo as condições para a sua utilização) e respectivos montantes (com adequada decomposição);	Ver Anexo às DF's Consolidadas – Notas 1.3 e) e f), 7, 8, 12 e 47.
25.	Descrição das técnicas de modelização utilizadas para a valorização dos instrumentos financeiros, incluindo informação sobre: - Técnicas de modelização e dos instrumentos a que são aplicadas; - Processos de valorização (incluindo em particular os pressupostos e os inputs nos quais se baseiam os modelos); - Tipos de ajustamento aplicados para reflectir o risco de modelização e outras incertezas na valorização; - Sensibilidade do justo valor (nomeadamente as variações em pressupostos e inputs chave); - Stress cenários.	Ver Anexo às DF's Consolidadas – Notas 1.3 e), f) e 47.
VI. Outros Aspectos Relevantes na Divulgação		
26.	Descrição das políticas de divulgação e dos princípios que são utilizados no reporte das divulgações e do reporte financeiro.	Ver Anexo às DF's Consolidadas – Nota 1.

Estrutura Orgânica por Pelouros

António Vieira Monteiro

Dir. Auditoria Interna – Miguel Cabeza Ruiz

- Dep. Riscos Operativos
- Dep. Riscos de Crédito
- Dep. Riscos Financeiros

Dir. Coord. Recursos Humanos – Isabel Viegas

- Dep. Gestão de Recursos Humanos
- Dep. Gestão Administrativa
- Dep. Formação, Conhecimento e Desenvolvimento
- Gab. Compensação e Informação

Gab. Presidência – Sebastião Beltrão

Gab. Controlo/Função Gestão de Riscos – Manuel Aragão

Dir. Coord. Recuperações – José Sousa

- Dep. de Recuperações e Processos Especiais
- Dep. de Recuperações de Gestão Massiva
- Dep. de Recuperações Norte
- Dep. de Recuperações Sul

Dir. Coord. Riscos Standardizados – Inês Furtado

- Gab. de Sistemas de Informação de Riscos
- Dep. de Riscos de Particulares
- Dep. de Riscos de Negócio
- Dep. de Seguimento de Clientes não Encarteirados

Dir. Coord. Riscos B.Wholesale e Empresas – Amílcar

Lourenço

- Dep. Riscos Imobiliários
- Dep. Banca Wholesale
- Dep. Banca Comercial
- Dep. de Seguimento de Clientes Encarteirados

Dir. Coord. de Solvência, Mercados e Controlo de Crédito

– Jesus Garcia

- Dep. de Controlo e Análise de Riscos Comerciais e BIS II
- Dep. de Controlo e Análise de Riscos Maioristas
- Dep. de Controlo e Análise de Riscos de Mercado e Financeiros
- Dep. de Sistemas Tecnológicos e Informação de Riscos

Gab. Planificação e Projectos de Risco – José Leão

Conselho Superior de Crédito

Financeira e Internacional – Manuel Preto

Dir. Coord. Financeira – Luís Capitão-Mor

- Dep. Finanças Corporativas
- Dep. Participações Financeiras e Fiscalidade
- Dep. Gestão Activos e Passivos
- Dep. Mercados de Curto Prazo
- Gab. Planeamento Estratégico e Relações com Investidores

Dir. Coord. Internacional – António Carneiro

- Gab. Apoio e Dinamização da Rede
- Dep. Sucursais e de Controlo de Gestão
- Gab. Europa
- Gab. América e África

Contabilidade e Controlo de Gestão – Ignacio Centenera Galán

Dir. Contabilidade – Graça Vale

- Div. de Prestação de Contas Banco
- Div. de Prestação de Contas Crédito Especializado
- Div. de Prestação de Contas Tesouraria
- Div. de Estatísticas Monetárias e Financeiras
- Div. de Parametrização
- Div. de Consolidação
- Gab. de Controlo Prudencial

Dir. Controlo de Gestão – Ana Cristina Marques

- Div. de Controlo de Gestão de Banca Comercial
- Div. de Controlo de Gestão de Grupo Consolidado
- Div. de Controlo de Gestão de Custos
- Div. de Controlo de Gestão Banco, AC e ALCO

Gab. Controlo Interno – Américo Domingues

Gab. Apoio ao Controlo de Gestão – Manuela Marinho

José Manuel Elias da Costa

Dir. Coord. Empresas – Norte – Paulo Natal

- Dir. Com. Empresas Porto 1
- Dir. Com. Empresas Braga
- Dir. Com. Empresas Guimarães
- Dir. Com. Empresas Boavista - Porto
- Dir. Com. Empresas Aveiro
- Dir. Com. Empresas Viseu
- Dir. Com. Empresas Coimbra
- Dir. Com. Empresas Porto 2
- Dir. Com. Especialistas e Dinamizadores Norte
- Dir. Com. Gestão e Acompanhamento de Clientes Norte
- Div. de Middle Office de Empresas Norte
- Dep. Riscos de Empresas Norte

Dir. Coord. Empresas – Sul – Jorge Gaspar

- Dir. Com. Empresas Rua do Ouro - Lisboa
- Dir. Com. Empresas Conde Valbom - Lisboa
- Dir. Com. Empresas Setúbal
- Dir. Com. Empresas Odivelas
- Dir. Com. Empresas Estoril
- Dir. Com. Empresas Leiria
- Dir. Com. Empresas Funchal
- Dir. Com. Empresas Columbano B. Pinheiro – Lisboa
- Dir. Com. Empresas Ibéricas - Lisboa
- Dir. Com. Especialistas e Dinamizadores Sul
- Dir. Com. Gestão e Acompanhamento de Clientes Sul
- Div. de Middle Office de Empresas Sul
- Dep. de Riscos de Empresas Sul

Gab. de Apoio ao Negócio da Rede Empresas

Dir. Coord. de Crédito Predial/Fomento à Construção –

António Fontes

- Dir. Com. de Fomento à Construção Norte
- Dir. Com. de Fomento à Construção Sul

Dir. Coord. de Clientes Institucionais – Pedro Fialho

Dir. Com. Clientes Institucionais
Dir. Dinamização de Clientes Institucionais
Gab. Protocolos Colectivos

Dir. Com. de Factoring e Confirming – Maria do Carmo Carvalho

Gab. Gestão de Factoring e Confirming de Particulares e Negócios
Gab. Gestão de Factoring e Confirming de Empresas

Gab. International Desk – Pedro Correia

João Baptista Leite

Dir. Coord. Tecnologia e Sistemas de Negócio - Nuno Frias Costa

Gab. de Planificação e Controlo Financeiro
Gab. de Governo e Cumprimento
Dep. de Gestão do Plano e Implementação Técnica
Dep. de Processos de Negócio
Dep. de Meios da Rede

Dir. Coord. Operações – Elsa Graça

Dep. de Middle Office, Activo e Passivo
Dep. de Transaccionalidade, Expedição e Arquivo
Dep. de Custódia, Mercados e Activos Financeiros
Dep. de Leasing
Dep. de Entidades Oficiais e Apoio Contratual
Dep. de Sistemas de Controlo, Inovação e Eficiência
Dep. de Controlo de Contas

Dir. Coord. Imóveis, Serviços Gerais e Segurança – Pedro Rodrigues

Gab. de Segurança
Gab. de Controlo Financeiro
Dep. de Obras e Manutenção
Dep. de Gestão de Espaços e Património
Dep. de Serviços Gerais

Dir. de Organização – Otilia Casquilho

Gab. de Estruturas
Gab. de Planeamento e Controlo

Dir. de Gestão Integral do Gasto – Mário Paulino

Gab. de Gestão de Compras
Gab. de Optimização e Controlo de Gastos

Dir. de Risco Tecnológico e Operacional – Esther Casillas

Gab. de Risco Operacional
Gab. de Risco Operacional de Tesouraria e Intermediação
Gab. de Segurança Informática e Risco Tecnológico

Dir. Coord. Canais Complementares – Joaquim Calça e Pina

Gab. Contact Center
Dep. Self-Banking
Dep. NetB@nco

José Carlos Sítima

Dir. Coord. Assessoria Jurídica do Negócio

Dep. de Assessoria Corporativa
Dep. de Assessoria da Rede
Gab. de Assessoria à Banca Maiorista Global

Dir. Coord. Assuntos Institucionais e Cumprimento – João Labareda

Gab. de Cumprimento
Unid. Prevenção de Branqueamento de Capitais

Gab. de Inspeção – João Pedro Mendes**Dir. Coord. de Desinvestimento Imobiliário – Jacinto Galante**

Gab. Técnico de Regularização de Desinvestimento
Gab. de Vendas de Imóveis
Gab. de Contratação de Desinvestimento
Gab. de Controlo de Gestão de Desinvestimento

José Leite Maia

Dir. Coord. Particulares e Negócios – Norte – Manuel Cerejeira Castro

Dir. de Empresas - Norte
Dir. de Particulares - Norte
Dir. de Apoio ao Negócio - Norte
Gab. de Decisão de Preço - Norte
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 1
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 2
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 3
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 4
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 5
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 6
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 7
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 8
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 9
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 10
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 11
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 12
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 13
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 14
Dir. Com. Particulares e Negócios Norte 15

Dir. Coord. Particulares e Negócios – Sul – Sofia Frère

Dir. de Empresas - Sul
Dir. de Particulares - Sul
Dir. Apoio ao Negócio - Sul
Gab. de Decisão de Preço - Sul
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 1
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 2
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 3
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 4
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 5
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 6
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 7
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 8
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 9
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 10
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 11
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 12
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 13
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 14
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 15
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 16
Dir. Com. Particulares e Negócios Sul 17

Dir. Coord. Private Banking Sul – Luís Henrique S. Santos

Dir. Com. Private Banking Sul 1

Dir. Com. Private Banking Sul 2

Dep. Apoio ao Negócio Private – Miguel Cordovil

Gab. Gestão de Activos Private – Catarina Roseira

Dir. Coord. Private Banking Norte – Luís Coimbra

Dir. Coord. Premium – António Lourenço

Dir. Dinamização Premium Norte

Dir. Dinamização Premium Sul

Gab. Apoio ao Segmento Premium

Dir. Coord. de Seguimento de Negócios – António Velez do Peso

Dir. Com. Seguimento de Negócios Norte

Dir. Com. Seguimento de Negócios Sul

Gab. de Apoio ao Seguimento de Negócios

Dir. Coord. de Controlo e Dinamização da Rede – Joaquim Filipe

Dep. Planeamento e Controlo de Gestão da Rede

Dep. Marketing Operacional da Rede

Dep. Gestão e Dinamização Comercial da Rede

Gab. de Apoio a Projectos da Rede e Mediação Seguros

Gab. de Apoio à Rede de Particulares e Negócios – Pedro Loureiro

Dir. Coord. Promotores e Mediadores Imobiliários – José Alberto Moura

Gab. Apoio à Gestão

Dir. Com. PMI Norte

Dir. Com. PMI Sul

Dir. Estudos e CRM – Sara Fonseca

Gab. Técnico e de Suporte

Gab. Analítico e de Estudos

Dir. Coord. de Controlo de Irregulares – Jorge Mogo

Dir. de Controlo de Irregulares - Norte

Dir. de Controlo de Irregulares – Sul

Div. de Telecomunicações

Gab. de Apoio Técnico

Luís Bento dos Santos

Dir. Coord. Qualidade – Abel Bernardes

Dep. Atenção ao Cliente

Dep. Controlo e Avaliação

Dep. Gestão da Experiência do Cliente

Gab. Imagem e Comunicação Interna – Rui Santos

Gab. Comunicação Externa – Cristina Neves

Gab. Relações Públicas e Eventos – Cristina Carvalho

Gab. de Accionistas – José Pacheco

Gab. de Economic Research – Rui Constantino

Dir. de Coord. Universidades – Marcos Ribeiro

Dir. Com. Universidades

Gab. Apoio ao Desenvolvimento Universidades

Div. de Controlo de Gestão de Grupo Consolidado

Div. de Controlo de Gestão de Custos

Div. de Controlo de Gestão Banco, AC e ALCO

Pedro Castro e Almeida

Dir. Coord. Corporate and Investment Banking – João Veiga Anjos

Dir. Coord. Credit Markets – Cristina Melo Antunes

Dir. Coord. Global Transaction Banking – Hélder Gomes

Dir. Com. Clientes Globais - Sul

Dir. Com. Clientes Globais - Norte

Gab. Dinamização Produtos Clientes Globais

Dep. Custódia Institucional

Dir. Tesouraria – Alexandra Gomes

Dep. Fixed Income Corporate Sales

Dep. Fixed Income Retail Sales

Dep. Retail Structured Products, FX e Cash Equities

Dep. Middle Office e Controlo GBM – António Rebocho

Gab. Sales e Trading Support

Gab. Global Transaction Banking Support

Gab. Loan and Markets Support

Gab. Controlo de Negócio – José Viegas

Gab. Financial Institutions Group – Carlos Ramalho

Dir. Coord. Marketing

Dep. Planeamento de Marketing e Segmentos

Dep. Publicidade e Comunicação

Dir. Produtos e Serviços de Particulares – Inês Oom de Sousa

Gab. Passivo e Preçário

Gab. Crédito ao Consumo

Gab. Crédito Hipotecário

Dir. Produtos e Serviços de Empresas – Cláudia Barrocas

Dep. Produtos Crédito, Recursos e Parcerias

Gab. Banca Transaccional

Gab. Negócio Internacional

Div. Customer Service

Gab. Bancos Correspondentes

Gab. Produtos Especializados

Dir. Meios de Pagamento – Inês Gouveia

Gab. Técnico e de Controlo

Gab. de POS

Dep. de Cartões

Funções exercidas pelos Membros do Conselho de Administração do Santander Totta noutras sociedades

As principais actividades que os membros do Conselho de Administração do BANCO SANTANDER TOTTA, SA, desempenham fora da sociedade, significativas em relação às mesmas, traduzem-se no exercício das seguintes funções, nas seguintes sociedades:

Nome	Sociedade	Função exercida
Matias Rodrigues Inciarte	Banco Santander, S.A (Espanha).	Vice-Presidente Terceiro do Conselho de Administração
	Banco Espanhol de Crédito, S.A.	Membro do Conselho de Administração
	Financeira Ponferrada, S.A.	Membro do Conselho de Administração
	SCH Seguros e Reseguros, S.A.	Membro do Conselho de Administração
	União de Crédito Imobiliário, S.A.	Presidente do Conselho de Administração
	Operador do Mercado Ibérico de Energia Pólo Espanhol, S.A.	Membro do Conselho de Administração
	Sanitas, S.A.	Consejero
António José Sacadura Vieira Monteiro	Portal Universia Portugal, S.A.	Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão Executiva
	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas	Membro do Conselho Geral
	Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola	Vice-Presidente da Junta Directiva
	Vieira Monteiro, Lda.	Gerente
José Carlos Brito Sítima	Portal Universia Portugal, S.A.	Presidente da Mesa da Assembleia Geral
	Partang, SGPS, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
	Tottaurbe – Empresa de Administração e Construções, S.A.	Presidente do Conselho de Administração ⁽¹⁾
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Portal Universia Portugal, S.A.	Vogal do Conselho de Administração e da Comissão Executiva
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Banco Caixa Geral Totta de Angola, S.A.	Vogal do Conselho de Administração e da Comissão Executiva
Eduardo José Stock da Cunha	Sovereign Bank	Membro do Board of Directors e do Management Executive Committee MD, Head of Manufacturing
José Urgel Moura Leite Maia	Associação do Amigos de Recife	Presidente do Conselho Fiscal
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Santander Totta Seguros – Companhia de Seguros de Vida, S.A.	Presidente do Conselho de Administração
	Trem – Aluguer de Material Circulante, ACE	Vogal do Conselho de Administração
	Trem II – Aluguer de Material Circulante, ACE	Vogal do Conselho de Administração
	Nortrem – Aluguer de Material Ferroviário, ACE	Presidente do Conselho de Administração
	SIBS – Forward Payment Solutions, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
	SIBS – SGPS, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
	UNICRE – Instituição Financeira de Crédito, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
Luís Manuel Moreira de Campos e Cunha	Fundação de Serralves	Vice-Presidente
	SEDES – Associação para o Desenvolvimento Económico e Social	Presidente
	Galp Energia, SGPS, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
	Fundação Centro Cultural de Belém	Vice-Presidente do Conselho Directivo
	Universidade Nova de Lisboa	Professor
Ricardo Manuel Duarte Vidal de Castro	Clube do Autor, S.A.	Administrador

(1) Cessação de funções em 02-02-12

Movimentos de Acções e Obrigações dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 447º do Código das Sociedades Comerciais e do Regulamento 5/2008 da CMVM, informa-se que os movimentos de acções e obrigações efectuados pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização, com referência ao ano de 2012, foram os seguintes:

Nome	Títulos	Posição 31/12/11	Movimentos em 2012				Posição 31/12/12
			Data	Aquisições	Alienações	Preço unitário (€)	
João Baptista Leite	Obrig. BST – Caixa E.U.A. – Cx.	820					820
	Obrig. BST – Caixa Rendimento América Latina TOP 3	400					400

I - Relatório

O presente relatório é elaborado nos termos do art. 70º, nº 2, al. b) do Código das Sociedades Comerciais

1. O capital social do Banco é detido em 97,647% pela Sociedade Santander Totta SGPS, SA, a qual é directamente dominada pela Sociedade de Direito Espanhol Santusa, SL, que nela detêm uma percentagem de 99,848%.

Por sua vez a Sociedade Santusa é totalmente dominada pelo Banco Santander SA que, assim, é, indirectamente dominante do Banco Santander Totta, SA.

Do restante capital do Banco há ainda uma percentagem de 2,222% que pertence a uma Sociedade igualmente sob domínio integral, directo ou indirecto das Sociedades Santander Totta, SGPS, Santusa e Banco Santander.

O capital remanescente, correspondente a 0,131% do total, encontra-se disperso por diversos accionistas, sendo 0,019% correspondente a acções próprias do BST.

2. As acções representativas do capital são todas das mesmas espécies e categoria, conferindo iguais direitos aos respectivos titulares, incluindo o direito de voto e o de participação nos lucros.

Não há, conseqüentemente, acções privilegiadas de nenhum tipo. Do mesmo modo, inexistem restrições de qualquer natureza à transmissibilidade das acções, que é totalmente livre.

Não está consagrado nenhum sistema de participação dos trabalhadores no capital da Sociedade

3. Sem embargo do exposto no número anterior, nos termos estatutários, é atribuído um voto a cada cem acções.

Para que os accionistas tenham direito a participar na Assembleia Geral devem comprovar o registo ou depósito das acções em intermediários financeiros desde o décimo quinto dia anterior à data de realização da mesma.

4. A Sociedade não tem conhecimento de qualquer acordo parassocial que tenha sido celebrado entre accionistas.

5. A Sociedade está organicamente estruturada na modalidade prevista no art. 278º, nº 1. al. a) do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

São órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, existindo ainda um revisor Oficial de Contas autónomo do Conselho Fiscal, em cumprimento do disposto no art. 413º, nº 1 al. b e nº 2c do CSC.

Os mandatos dos órgãos sociais têm a duração ordinária de três anos.

O Conselho de Administração integra uma Comissão Executiva na qual estão delegados todos os poderes permitidos pelo art. 407º, nº 4, do CSC.

O Conselho de Administração reúne, pelo menos, uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo respectivo Presidente ou por dois Administradores.

Não estão conferidos ao Conselho de Administração poderes para deliberar aumentos do capital social da sociedade.

Não estão também definidos regras especiais relativas à nomeação e substituição dos Administradores, bem como quanto a alterações estatutárias, aplicando-se a Lei Geral nestas matérias.

6. A Comissão Executiva é o órgão responsável pela gestão corrente dos negócios e pela representação do Banco. Reúne mensalmente ou sempre que for convocada pelo seu Presidente ou por outros dois dos seus membros, seguindo continuamente a evolução dos negócios sociais, nomeadamente através da análise dos projectos em curso ou a desenvolver, bem como dos resultados atingidos.

Tem-se como objectivo permanente a racionalização e uniformização dos serviços operacionais e técnicos de suporte à Rede Comercial.

7. Não estão estabelecidos pela sociedade quaisquer acordos cuja entrada em vigor esteja dependente da modificação da composição accionista do Banco ou que sejam alterados ou cessem na decorrência dela.

No âmbito do normal exercício da actividade bancária, nas suas diversas componentes, há, contudo, contratos que conferem à contraparte o direito de os resolver na eventualidade de ocorrer a mudança de controlo accionista do Banco, em linha com o que é corrente e comum na prática bancária.

Doutra parte, não existem acordos que confirmam aos titulares da Administração ou a trabalhadores direito à indemnização quando a cessação do vínculo que os liga à Instituição resulte da sua própria iniciativa, de destituição ou despedimento com justa causa ou ocorra na sequência de uma oferta pública de aquisição.

8. As principais áreas de negócio do Banco são:

- Banca de Retalho – refere-se essencialmente a operações de concessão de crédito e à captação de recursos relacionados com clientes particulares e negócios com facturação inferior a cinco milhões de euros, canalizadas pela rede de balcões e serviços disponibilizados por canais complementares (telefone, internet, etc.);
- Banca de Empresas – considera-se nesta área as empresas com facturação entre 5 e 125 milhões de euros. Esta actividade é suportada pela rede de balcões, centros de empresas e serviços especializados, incluindo diversos produtos, nomeadamente empréstimos de capital de trabalho, financiamento de projectos, de comércio e às exportações e imobiliário;
- Global Banking & Markets – inclui essencialmente a actividade do banco nos mercados financeiros (mercados de taxa de juro, cambial e de acções) e com grandes empresas, sendo prestados serviços de assessoria financeira, nomeadamente de *Corporate* e *Project Finance*, assim como de serviços de custódia de títulos e corretagem das ordens de bolsa recebidas dos clientes;
- Actividades Corporativas – nesta área é considerada toda a actividade desenvolvida no Grupo e que dá suporte às actividades principais mas que não está directamente relacionada com o *core business*, incluindo também a gestão de liquidez, coberturas de balanço e financiamento estrutural do Banco.

9. O modelo global de governo da sociedade é o que consta do ponto IV

Destacam-se múltiplos Comités de base interdisciplinar que fazem o seguimento e controlo de toda a actividade da instituição.

Indicam-se seguidamente os principais com a síntese das correspondentes funções.

Conselho Superior de Crédito

Órgão máximo de decisão da estrutura de Riscos e exerce os poderes delegados pela Comissão Executiva.

Riscos de Mercado e Financeiros

Analisar a informação de “governance” da área de Riscos; analisar e controlar os diversos riscos; aprovar procedimentos e controlos para prevenir ou mitigar os riscos existentes.

ALCO – Assets and Liabilities Committee

Gerir o risco estrutural de mercado e liquidez, estabelecer planos de contingência, promover estratégias de *hedging*, decidir posicionamentos estratégicos, de modo a otimizar a margem financeira e a rentabilidade dos capitais próprios.

Comité Recursos Humanos

Analisar e deliberar sobre as alterações e excepções às atuais políticas de gestão de RH.

CAR – Comité Análise e Resolução

Prevenir o Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo e efectuar as comunicações estabelecidas na Lei.

Comercialização e Seguimento de Produtos

Aprovar produtos e serviços e fazer o respectivo seguimento, com especial destaque para as incidências que ocorram e o risco reputacional que possam gerar.

Gastos e Investimentos

Avaliar, decidir, seguir e controlar o gasto e o investimento.

Pensões

Executar a política corporativa de pensões e controlar os riscos de forma integral.

Comerciais (Particulares, Empresas, Negócios, Premium, Negócio Universitário e Negócio Internacional)

Fazer o seguimento da evolução do produto bancário, assegurando que a sua evolução decore dentro dos objetivos marcados, acompanhar

propostas e decidir sobre a execução e lançamento de produtos e campanhas.

Captação e On-Boarding de Clientes

Repensar o modelo de captação e vinculação de clientes para desenvolvimento de um modelo sustentado e sustentável de captação de clientes que suporte as necessidades de crescimento do Banco.

Modelo de Distribuição e Multicanalidade

Repensar o modelo de distribuição e adaptá-lo às necessidades do novo modelo comercial.

Qualidade e Experiência do Cliente

Monitorizar e avaliar indicadores gerais de qualidade no âmbito do modelo de gestão da qualidade.

Controlo Interno e Cumprimento

Seguir e fiscalizar as políticas de cumprimento e promover um ambiente de controlo interno, nomeadamente através da aplicação efectiva do sistema de Gestão de Riscos.

Risco Tecnológico e Operacional

Estabelecer e acompanhar a implementação de medidas de controlo e mitigação do risco tecnológico e operacional.

Alienação de Imóveis

Analisar e decidir sobre a alienação de imóveis de montante igual ou superior a 200 mil euros.

Modelos de Risco

Garantir o alinhamento das áreas locais envolvidas no desenvolvimento e acompanhamento de modelos de risco, bem como na integração dos mesmos na gestão. O envolvimento deve ocorrer a nível da Alta Direcção.

Riscos Standardizados

Analisar, emitir parecer ou aprovar Programas de Gestão de Crédito (PGC's), efectuar o seguimento dos indicadores e supervisionar as políticas de gestão de crédito aplicadas.

Análise e Seguimento de Provisões

Assegurar o bom funcionamento das provisões de riscos constituídas e decidir sobre as provisões de crédito, com carácter vinculativo.

Public Policy

Acompanhar projectos conhecidos de carácter legislativo ou regulatório, bem como de normas de conduta.

Sustentabilidade

Definir o Plano Estratégico de Responsabilidade Social, em articulação com o plano corporativo do Grupo Santander.

Fiscalidade

Apreciar as alterações legais e regulamentação tributária com impacto nas instituições do Grupo e determinar as medidas que se mostrem apropriadas ao cumprimento das determinações e obrigações constantes do normativo jurídico-tributário.

10. O Banco cumpre integralmente o Aviso nº 5/2008 do Banco de Portugal, relativo ao Controlo Interno.

Neste quadro, o Banco pratica um sistema de identificação e gestão de riscos em conformidade com os arts. 11º e 12º do referido Aviso e está organizado em ordem a potenciar um apropriado ambiente de controlo e um sólido sistema de gestão de riscos.

Estão especificamente definidos e são praticados políticas e procedimentos respeitantes a todos os riscos referenciados no citado art. 11º do Aviso 5/2008.

Tais políticas e procedimentos estão disponíveis e são facilmente acessíveis por todos os colaboradores da instituição por via da sua divulgação em espaço próprio do sistema de Intranet do Banco.

11. Estão institucionalizadas as funções de gestão de riscos, cumprimento e auditoria nos termos legais e regulamentares.

Dá-se seguidamente conta das linhas gerais a que obedece a organização e funcionamento das três funções.

a) Função de Gestão de Riscos

A função de Gestão de Riscos (FGR) é de âmbito transversal ao Grupo Santander Totta. A função está corporizada no Gabinete de Controlo / Função Gestão de Riscos (GCFGR), constituído na orgânica do BST.

Devido à elevada interligação entre sociedades do Grupo, com parte significativa das funções de medição e controlo de riscos asseguradas por serviços centrais de âmbito transversal, procedeu-se à adopção de uma óptica transversal e de serviço comum pela FGR a todas as Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras directa ou indirectamente dominadas pela Santander Totta, SGPS, SA.

A função tem por missão geral assegurar o funcionamento eficiente e adequado do modelo de controlo interno, visando avaliar a relevância dos riscos

incurridos e o grau de eficácia das medidas adoptadas para o seu controlo, mitigação e superação.

A FGR foi criada com o mais alto nível de independência, ou seja, sem responsabilidade directa sobre qualquer função de execução ou de controlo de primeira ou segunda linha sobre as actividades a avaliar, ficando assim com capacidade para efectuar os seus próprios testes com o objectivo de assegurar a aplicação efectiva do sistema de gestão de riscos.

A Comissão Executiva conferiu a este órgão, os mais amplos poderes na sua aplicação, baseando a sua actividade na lei e na aplicação dos seguintes princípios e deveres:

- Acesso pleno a todas as actividades da instituição bem como a toda informação considerada relevante nomeadamente aos relatórios de auditoria;
- Independência relativamente às áreas avaliadas;
- Imparcialidade, integridade e objectividade;
- Reserva no uso da informação utilizada e das conclusões obtidas as quais, sem prejuízo dos deveres de informação às autoridades ou supervisores, devem ser apresentadas à Administração;
- Promoção de um adequado e eficiente nível de controlo interno extensível a toda a organização, tendo em consideração os diferentes riscos envolvidos, nomeadamente, os riscos de Crédito, Mercado, Liquidez, Cambial, Taxa de Juro, Liquidação, Operacional, Tecnológico, Cumprimento, Reputacional e Estratégico, sem prejuízo de outros que em juízo da instituição se possam revelar materiais;
- Efectuar a ligação entre a equipa local e as Áreas Corporativas com vista a determinar as melhores práticas e necessidades no que respeita ao desenvolvimento de novas ferramentas e à estimação dos parâmetros de risco;
- Realizar e apresentar ao Conselho de Administração e Conselho Fiscal o Relatório Anual relativo à Função de Gestão de Riscos nos termos regulamentares previstos;
- Realizar todos os relatórios e tarefas que a Administração estime como oportunos.

Em absoluta concordância com estas competências, o GCFGR foi criado na dependência directa da Comissão Executiva, o que lhe assegura também maior autonomia e liberdade no exercício das suas funções.

Está em aplicação pelo GCFGR uma metodologia própria desenvolvida para avaliar o alcance e efectividade dos controlos e dos processos de mitigação do perfil de Riscos, que se materializou num conjunto de testes ou verificações de requisitos formulados de forma específica para cada tipo de risco. Estes testes e requisitos foram inspirados nas recomendações efectuadas pelo Comité

de Basileia e da European Banking Authority (EBA, ex-CEBS), Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), Federal Reserve System (FED), Lei Sarbanes-Oxley (SOX), Financial Services Authority (FSA) e outras entidades normativas e reguladores. Teve-se ainda presente o caso português, em especial a regulamentação sobre aspectos de Controlo Interno constante no Regime Geral das instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) e documentação conexas como o Aviso n.º 05/2008 do BdP, o Aviso Regulamentar n.º 3/2008 da CMVM e em particular no Modelo de Avaliação de Riscos (MAR).

Como habitualmente a actividade desenvolvida pela Função de Gestão de Riscos é documentada num relatório próprio, de periodicidade anual, "Relatório da FGR", datando o último de Maio de 2012. Este documento destina-se a servir de apoio ao Sistema de Controlo Interno do Grupo Santander Totta, sendo que as principais acções centraram-se no acompanhamento dos controlos e promoção do controlo interno, nomeadamente através de diversas acções que constam do referido Relatório.

De modo complementar, a actividade foi direccionada para o acompanhamento do *Special On-Site Inspection Programme* (SIP) promovido pelo Banco de Portugal, com o apoio de auditores e consultores internacionais, sob a supervisão do FMI/BCE/EU, cujos bons resultados vieram confirmar, em todas as vertentes - *WorkStream* (WS) 1, 2, 3 e 4 a convicção da boa adequação das políticas, procedimentos e controlos instituídos pelo Santander Totta.

O WS1 incidiu sobre a avaliação da carteira de crédito; o WS2 sobre os requisitos de capital para risco de crédito ("RWA"); o WS3 sobre as metodologias e parâmetros usados nos *Stress Test*, e o WS4 sobre avaliação da carteira de crédito das actividades de promoção imobiliária e construção "Commercial Real Estate (CRE) and Construction".

As principais conclusões identificaram: para o WS1, que com 100% da carteira de crédito avaliada não foi necessária a constituição de quaisquer provisões adicionais; para o WS2 que o rácio de Core Tier 1 aumentaria 0,1 pontos percentuais com a aplicação da revisão efectuada; para o WS3 que o ST utiliza uma metodologia claramente adequada ("clearly appropriate") nos seus exercícios de *stress test*. Em Novembro de 2012, foram divulgados os resultados do WS4 que, por referência a 30 Junho de 2012, indicavam uma imparidade adicional de aproximadamente 49 milhões, a qual já havia sido integralmente dotada até final de Setembro, pelo que, o BST foi também o único banco a não apresentar necessidades de provisionamento neste WS.

b) Função de Cumprimento

O Banco privilegia, de há muito, a autonomização, seguimento e controlo dos riscos que se traduzem na contingência de incorrer em sanções de carácter legal ou regulamentar, bem como em prejuízos financeiros ou de ordem reputacional, em resultado do incumprimento de quaisquer disposições normativas que lhe sejam aplicáveis, quer de índole legal, regulamentar ou regulatória, e ainda por decorrência da infracção de Códigos de Conduta ou procedimentos em desconformidade com padrões éticos ou boas práticas exigíveis.

A função de cumprimento está corporizada na Direcção de Coordenação de Assuntos Institucionais e Cumprimento (DCAIC). O responsável máximo é o Director de Cumprimento, Dr. João António Cunha Labareda, com as atribuições que lhe são próprias:

- A DCAIC é uma Direcção de primeira linha, directa e exclusivamente dependente da Administração, autónoma de todas as outras áreas, nomeadamente das de negócio;
- A DCAIC está dotada de pessoal próprio, que integra os quadros da Instituição, exclusivamente afecto ao exercício das funções cometidas à Direcção de Cumprimento, hierárquica e funcionalmente dependente do respectivo Director;
- A DCAIC, no exercício das suas funções, tem livre acesso a todas as informações e elementos relativos à actividade do Banco que solicite ou de que careça, bem como às instalações e equipamentos da Instituição;
- A DCAIC comunica ilimitadamente com a Administração e, no âmbito das suas atribuições, executa, propõe e recomenda o que entende com vista à prevenção de riscos legais, reputacionais e de cumprimento e, sendo o caso, a reparação das incidências verificadas;
- O Banco dispõe de um Código Geral de Conduta, de um Código de Conduta específico para o Mercado de Valores e de um Código de Conduta na Relação com os Clientes, que fixam os princípios éticos e procedimentos que presidem à actuação das pessoas sujeitas e entre outros aspectos relevantes privilegiam a prevenção e resolução de conflitos de interesses. O cumprimento do Código de Conduta para o Mercado de Valores é especialmente controlado pela DCAIC, que igualmente apoia e segue o cumprimento do Código Geral, cujo controlo, todavia, está a cargo da Direcção de Coordenação de Recursos Humanos;

- Estão aprovadas e instituídas políticas e procedimentos de comercialização de produtos, bem como o processo e órgãos para a respectiva aprovação e seguimento que visam, por um lado, garantir a verificação prévia de todos os requisitos necessários para que a comercialização opere sem riscos legais, reputacionais e de cumprimento e, por outro, assegurar o seguimento de incidências que possam vir a verificar-se, avaliando o seu significado e, sendo o caso, introduzindo as medidas de superação que se justifiquem, que podem incluir a suspensão ou termo da comercialização quando as circunstâncias o determinem ou aconselhem. Neste contexto, assume especial importância a avaliação e seguimento do risco reputacional inerente aos produtos ou que se possa gerar na sua vigência pela ocorrência de vicissitudes pontuais que, de algum modo, os afectem, ou se projectem relevantemente na relação com os clientes;

- Embora com o apoio e condução executiva das unidades locais, a política de cumprimento é extensível, em toda a sua amplitude, às filiais e sucursais no exterior. Algumas destas dispõem de responsáveis locais de cumprimento que aí exercem as funções correspondentes. Nos demais casos, em que o tipo e modo de exercício da actividade não justifica essa opção, o próprio responsável operativo da unidade assegura o procedimento em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, tanto os locais como os que devam ser cumpridos por via das imposições a que o Banco se acha sujeito em Portugal. A DCAIC, no quadro das suas funções, controla o desempenho da função pelos responsáveis a quem a execução está confiada.

Noutro plano, e com vista a assegurar de modo mais eficiente e eficaz a sua missão, a Direcção promoveu a institucionalização de comités específicos de cumprimento especialmente vocacionados para as áreas consideradas mais sensíveis, nomeadamente as mais directamente relacionadas com mercados financeiros, de funcionamento periódico – em regra, de base mensal – que permitem apreciar as práticas instituídas, aferir da sua conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis, manter as áreas informadas acerca das inovações ocorridas e garantir a sua execução, controlar o cumprimento de obrigações informativas e outras aplicáveis, identificar eventuais incidências e, sendo o caso, equacionar e implementar as medidas apropriadas para as mitigar e prevenir. Esses Comités são dirigidos e coordenados pela DCAIC, neles tendo participação os responsáveis das áreas envolvidas.

Destaca-se ainda, neste quadro, a articulação institucionalizada com a área de Qualidade - responsável pelo seguimento e tratamento das reclamações de clientes - em ordem a, por um lado, acompanhar a

evolução da situação nesse domínio e, principalmente, escrutinar, a partir da tipologia das reclamações eventuais omissões ou práticas inadequadas que possam indiciar, com vista a providenciar os ajustamentos ou correcções apropriados.

A Direcção de Cumprimento integra igualmente o Comité de Controlo Interno e Cumprimento que tem funções gerais de controlo e gestão de risco.

Sem prejuízo dos contactos constantes e sistemáticos com a Comissão Executiva do Banco, e principalmente com o administrador especialmente encarregado do pelouro, a actividade desenvolvida no âmbito da função de cumprimento é objecto de relatório anual.

Em consonância, o Director de Cumprimento apresentou à Administração o relatório da actividade de *compliance* desenvolvida no período decorrente entre o último relatório (Maio de 2011) e o final de Maio de 2012.

Em linha com o que fica exposto, o Director de Cumprimento é de opinião que o Banco procede em conformidade com o enquadramento regulamentar da função de *compliance*, constante do Aviso nº5/2008.

c) Função de Auditoria

As funções básicas da Auditoria Interna são:

- Supervisionar o cumprimento, eficácia e eficiência dos sistemas de controlo interno do Grupo, assim como a fiabilidade e qualidade da informação contabilística. Para tal, verifica que os riscos inerentes à actividade do Grupo estão adequadamente cobertos, em particular, os riscos contabilístico, de mercado (que inclui risco de taxa de juro e de câmbio), estrutural de balanço (que inclui o risco de liquidez), de crédito, operativo, (incluindo o adequado arranque dos produtos), de branqueamento de capitais, regulatório e reputacional;
- Verificar que as Unidades responsáveis por exercer os controlos sobre os Riscos cumprem com as suas responsabilidades e respeitam as políticas determinadas pela Administração, os procedimentos e a normativa interna e externa que sejam aplicáveis. Do mesmo modo, analisa a estrutura organizativa das mesmas e o adequado uso dos recursos humanos e meios materiais afectos;
- Efectuar investigações especiais, tanto por iniciativa própria como por solicitação da Administração;

- Realizar todos os relatórios das unidades auditadas e comunicar-lhes as recomendações emitidas como resultado das auditorias, estabelecendo um calendário de implementação e realizar um seguimento para verificar a implementação de tais recomendações.

O responsável pela função de auditoria interna é o Dr. Miguel Cabeza, nomeado pela Administração, que lhe conferiu todos os poderes necessários ao desempenho das suas funções de um modo independente, com livre acesso a toda a informação relevante.

O quadro de Auditoria está composto por 28 pessoas, distribuídas pelas áreas de Riscos Financeiros, Riscos de Crédito e Riscos Operativos, sendo que todos os elementos possuem formação académica superior.

A Matriz de Risco prioriza as unidades do universo de Auditoria, em função do grau de risco que sobre elas recai. Nesta matriz são avaliados os riscos de negócio implícitos às unidades durante o último exercício e outros factores (dimensão da Unidade, último "rating" obtido, grau de implementação das recomendações).

Com base na avaliação de todos estes factores, as Unidades do Universo são classificadas em Prioritárias, Preocupantes, A Vigiar, Normais e Não Preocupantes. Entre os requisitos Regulatórios, realizar revisões do projecto Basileia II e DMIF. Adicionalmente, as revisões das unidades incluem a análise e verificação dos processos SOX.

II. Remuneração

1. Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização aplicável no exercício de 2012

Por proposta da comissão de vencimentos, a Assembleia Geral, na sua reunião de 28 de Maio de 2012 aprovou a declaração de política de remunerações que a seguir se transcreve.

Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

A. 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.

B. 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.

C. 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:

- Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura do Banco, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- 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;
- Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- 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;
- 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;
- À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;
- 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.

D. Componentes da Política de Remuneração

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

- 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
- 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.
- 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.
- 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.

- Dado que as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a 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.

D.1. Remuneração Fixa

- A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- 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;
- 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.

D.2. Remuneração Variável

- 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;
- A Remuneração Variável é adequadamente equilibrada face à Remuneração Fixa, não se prevendo que represente, em 2012, mais do que 60% da Remuneração Total;
- 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;
- 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;
- A atribuição da Remuneração Variável depende igualmente do grau de consecução dos objectivos anuais definidos;
- 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;
- 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;
- 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.

D.2.1 Diferimento da Remuneração Variável

- 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, S.A.;
- 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;

- 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%;
- O valor da parte não diferida é pago metade em acções e metade em dinheiro;
- 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*;
- 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).

D.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.

D.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.

D.4. 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.

- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

E. 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.

F. 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 insitos 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.

2. Remuneração e Outros Benefícios Atribuídos aos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

A presente informação é prestada para dar cumprimento ao disposto no artigo 3.º da Lei 28/2009, de 19 de Junho, e no artigo 17.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de Dezembro (Diário da República, 2.ª Série, de 9 de Janeiro de 2012), na parte que se refere à divulgação do montante anual de remuneração auferida pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

As remunerações fixas e variáveis, em termos agregados de 2012 no conjunto dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, foram, respectivamente de mEuros 2.337 para as fixas e de mEuros 3.338 para as variáveis.

A remuneração individual paga e diferida relativa a 2012 consta do quadro abaixo.

Em 31 de Dezembro de 2012 o conjunto cumulado e vigente de créditos concedidos aos membros do Conselho de Administração ao abrigo do artigo 85 do regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras era de mEuros 1.135.

Remuneração Anual

Conselho de Administração

Nome	Cargo	Remuneração fixa
Matias Pedro Rodriguez Inciarte	Presidente	-
António José Sacadura Vieira Monteiro *	Vice - Presidente	482
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	139
Eduardo José Stock da Cunha	Vogal não executivo	-
João Baptista Leite	Vogal	200
José Carlos Brito Sítima	Vogal	273
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	200
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	257
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	231
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	210
Nuno Manuel da Silva Amado **		161
Miguel de Campos Pereira de Bragança ***		85
		<u>2.238</u>

* Foi nomeado em 31 de Janeiro de 2012

** Renunciou ao cargo em 27 de Janeiro de 2012

*** Renunciou ao cargo em 11 de Fevereiro de 2012

Conselho Fiscal

Nome	Cargo	Remuneração fixa
Luís Campos e Cunha	Presidente	60
Mazars & Associados, SROC	Vogal	15
Ricardo Castro	Vogal	24
		<u>99</u>

Remuneração Anual Variável

Parcela pecuniária:

Nome	Cargo	Prémio desempenho 2012 (pecuniário)
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	158
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	83
João Baptista Leite	Vogal	79
José Carlos Brito Sítima	Vogal	122
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	120
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	143
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	129
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	170
		<u>1.004</u>

Parcela acções:

Conselho de Administração

Nome	Cargo	Prémio desempenho 2012 retido por um ano
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	147
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	78
João Baptista Leite	Vogal	73
José Carlos Brito Sítima	Vogal	114
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	112
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	134
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	120
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	159
		<u>937</u>

Este montante corresponde a 156.212 acções do Banco Santander, S.A., ao valor por acção de 6 Euros, por ser este o valor de mercado (cotação em bolsa) na data da respectiva atribuição.

O Grupo Santander, no qual está inserido o Banco, tem também um plano de incentivos a longo prazo a nível mundial, incluindo naturalmente o Banco Santander Totta, S.A., que está dividido em ciclos.

Em 09 de Julho de 2012, foi finalizado o quarto ciclo do plano de acções vinculado a objectivos. Nesse âmbito, o número total de acções atribuídas a membros do Conselho de Administração foi de 35.850, ao valor por acção de 4,883 Euros (valor de cotação à data). O valor individual atribuído a cada membro do Conselho de Administração, que corresponde às acções atribuídas do I12, foi o seguinte:

Conselho de Administração

Nome	Cargo	Plano acções I12 montante exercido
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	21
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	14
João Baptista Leite	Vogal	11
José Carlos Brito Sítima	Vogal	21
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	23
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	26
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	27
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	32
		<u>175</u>

Remuneração Diferida

A parcela pecuniária da remuneração referente ao exercício de 2012 diferida é a seguinte:

Conselho de Administração		Prémio desempenho de 2012		
		2014	2015	2016
		Pecuniário	Pecuniário	Pecuniário
Nome	Cargo			
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	52	52	52
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	19	19	19
João Baptista Leite	Vogal	17	17	17
José Carlos Brito Sítima	Vogal	27	27	27
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	27	27	27
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	32	32	32
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	29	29	29
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	38	38	38
		<u>241</u>	<u>241</u>	<u>241</u>

A parcela em acções da remuneração referente ao exercício de 2012 diferida é a seguinte:

Conselho de Administração		Prémio desempenho de 2012		
		2014	2015	2016
		acções	acções	acções
Nome	Cargo			
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	8.169	8.169	8.169
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	2.885	2.885	2.884
João Baptista Leite	Vogal	2.723	2.723	2.723
José Carlos Brito Sítima	Vogal	4.220	4.220	4.221
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	4.149	4.149	4.149
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	4.963	4.963	4.964
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	4.452	4.452	4.452
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	5.876	5.876	5.876
		<u>37.437</u>	<u>37.437</u>	<u>37.438</u>

Na presente data, encontram-se diferidos dois terços da remuneração variável diferida relativa a 2011, tendo sido pago um terço dessa remuneração.

Conselho de Administração		Prémio desempenho de 2011 entregue em Fevereiro 2013			
		Juros	Dividendos	Pecuniário	Acções
Nome	Cargo				
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	0,2	1	10	10
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	-	1	-	11
João Baptista Leite	Vogal	0,1	1	6	7
José Carlos Brito Sítima	Vogal	0,2	1	10	10
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	0,2	1	10	10
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	0,2	2	13	14
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	0,2	1	12	13
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	0,5	3	25	27
		<u>2</u>	<u>11</u>	<u>86</u>	<u>102</u>

O valor das acções corresponde a 17.012 acções do Banco Santander, S.A., ao valor por acção de 6 Euros, por ser este o valor de mercado (cotação em bolsa) na data da respectiva atribuição.

Conselho de Administração		Prémio desempenho de 2011			
		2014		2015	
		Acções	Pecuniário	Acções	Pecuniário
Nome	Cargo				
António José Sacadura Vieira Monteiro	Vice - Presidente	1.703	10	1.703	10
Carlos Manuel Amaral de Pinho	Vogal não executivo	1.773	-	1.773	-
João Baptista Leite	Vogal	1.087	6	1.086	6
José Carlos Brito Sítima	Vogal	1.703	10	1.704	10
José Urgel Moura Leite Maia	Vogal	1.703	10	1.704	10
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	2.409	13	2.409	13
Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos	Vogal	2.138	12	2.138	12
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	4.496	25	4.495	25
		<u>17.012</u>	<u>86</u>	<u>17.012</u>	<u>86</u>

Na presente data, encontram-se diferidos um terço da remuneração variável diferida relativa a 2010, tendo sido pago um terço dessa remuneração.

Conselho de Administração

Nome	Cargo	Prémio desempenho de 2010 entregue em Fevereiro de 2013	
		Dividendo	Acções
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	1	3
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	4	19
		<u>5</u>	<u>22</u>

O valor das acções corresponde a 3.725 acções do Banco Santander, S.A., ao valor por acção de 6 Euros, por ser este o valor de mercado (cotação em bolsa) na data da respectiva atribuição.

Conselho de Administração

Nome	Cargo	Prémio desempenho de 2010 a entregar em 2014
		Acções
José Manuel Alves Elias da Costa	Vogal	588
Pedro Aires Coruche Castro e Almeida	Vogal	3.137
		<u>3.725</u>

Outros Benefícios

Relativamente aos benefícios pós-emprego, os membros do Conselho de Administração que têm vínculo laboral ao BST e que não estão inseridos no plano abaixo, estão integrados no plano de pensões do Acordo Colectivo de Trabalho para o sector bancário subscrito pelo Banco.

No exercício de 2010, o Grupo constituiu um plano de contribuição definida para todos os seus quadros directivos. Este plano integra também os membros do Conselho de Administração que não estão inseridos no plano abaixo.

Os administradores executivos que à data da fusão eram administradores do Banco Totta & Açores beneficiam de 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 período mínimo, variando o valor da prestação complementar em função da antiguidade do administrador.

Em 31 de Dezembro de 2012, as responsabilidades com este plano ascendiam a mEuros 13.735 e encontravam-se cobertas por provisão registada no balanço do Banco.

Cessações Contratuais

Não houve, durante o ano 2012, quaisquer pagamentos de indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

3. Política de Remuneração aplicável no exercício de 2012 aos Dirigentes e Quadros Directivos do Banco Santander Totta, S.A.

Por decisão do Conselho de Administração de 20 de Junho de 2012 foi aprovada a política de remunerações que a seguir se transcreve.

Política de Remunerações dos Dirigentes e Quadros Directivos do Banco Santander Totta, S.A.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 3.º 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 divulgada a política de remuneração dos trabalhadores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização do Banco Santander Totta, S.A. (o “Banco”), exercem a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho, ou desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta do Banco ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco do Banco.

São assim considerados para este efeito os Directores a que se refere o Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho (responsáveis pelas Direcções de Auditoria, Controlo Geral de Riscos do Banco, *Compliance* e Riscos de Crédito e Mercado), bem como os responsáveis pela área Financeira e pela de Contabilidade e Controlo de Gestão.

A. Enquadramento

A Política de Remuneração dos Dirigentes segue os princípios vigentes para os restantes trabalhadores do Banco, em aplicação das directrizes definidas pelo accionista de referência do Banco para todo o Grupo Santander e formuladas, com a participação de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existente no sector. O Grupo Santander detém mais de 99% do capital do Banco Santander Totta.

A Política de Remuneração dos Dirigentes é anualmente revista e aprovada pelo Conselho de Administração, no exercício de competência delegável na respectiva Comissão Executiva. Na sua definição também participou a Direcção de Recursos Humanos do Banco, formulando recomendações destinadas a assegurar que as remunerações são as adequadas e reflectem o perfil de risco e os objectivos de longo prazo do Banco, mostrando-se ainda conformes com as normas legais e regulamentares, os princípios e as recomendações nacionais e internacionais pertinentes.

B. A 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 da 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 na organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a política de remuneração do Grupo Santander 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 destes grupos de trabalhadores tem, como já no passado tinha, 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 relevante e equilibrada face à componente variável, a qual se encontra indexada à concretização de objectivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos accionistas.

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, aspectos com impacto nas retribuições.

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 regulamentação portuguesa.

C. Princípios Orientadores da Política de Remuneração

Em conformidade com o exposto, os princípios gerais orientadores da política de remuneração têm sido e devem ser os seguintes:

- Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura do Banco, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- Definição de uma política consistente 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 trabalhadores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- Definição de uma política competitiva, tendo em consideração as práticas do mercado, e equitativa, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- Alinhamento da política de remuneração com as melhores práticas e as 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 várias componentes da remuneração, que devem ser equilibradas entre si; ii) o diferimento no tempo de uma parcela da Remuneração Variável; iii) o pagamento de parte da Remuneração Variável em instrumentos financeiros;
- Apuramento da Remuneração Variável individual considerando o desempenho do Banco, bem como a avaliação da prestação individual com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade;
- Para os colaboradores que exerçam funções de controlo, na acepção do 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 respectiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objectivos específicos relacionados com as funções que exercem, não estando dependente do desempenho das áreas de negócio, não sendo correspondentemente aplicável neste domínio a alínea c) do número 2 do Capítulo IV;
- À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento.

D. Componentes da Política de Remuneração

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

- Esta Política de Remuneração dos Dirigentes deve enquadrar-se nas directrizes do Grupo, que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- Das referidas directrizes decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho dos Dirigentes. Tal avaliação é realizada anualmente, pelos Administradores dos respectivos pelouros. Sempre que estes Dirigentes estejam sujeitos a obrigação de duplo reporte, a avaliação é também feita por responsável do Grupo pela área em causa;
- Dado que as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a 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 Dirigentes. 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 por referência o que tem sido a prática em anos anteriores.

D. 1. 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 do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios, devidos nos termos legais ou contratuais;
- A Retribuição Fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho, a regulamentação colectiva do trabalho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- A Retribuição Fixa dos Dirigentes tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão Executiva, não se prevendo que represente, em 2012, uma parcela inferior a 67% da Remuneração Total.

D. 2. Remuneração Variável

- A remuneração dos Dirigentes comporta igualmente componente Variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respectivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- A Remuneração Variável é adequadamente equilibrada face à Retribuição Fixa, não se prevendo que represente, em 2012, uma parcela superior a 33% da Remuneração Total.
- 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 ao nível do Grupo;
- A determinação do valor da Remuneração Variável terá assim por base os seguintes critérios: (i) desempenho do Banco e do grupo económico em que este se integra, tendo por base os indicadores do consumo eficiente de capital e do crescimento médio de resultados operativos, excepto quanto aos Directores a que se refere o Aviso 5/2008 do Banco de Portugal; (ii) prestação individual, tendo em conta os resultados quantitativos e qualitativos alcançados, assim como o contributo para a imagem e reputação do Banco;
- A atribuição da Remuneração Variável refere-se ao desempenho de curto prazo e depende do grau de consecução dos objectivos anuais definidos e ponderados individualmente de acordo com o respectivo grau de importância estratégica e nos termos da escala definida na Política de Avaliação de Desempenho;
- 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, tal como definido ao nível do accionista de referência.

D. 2. 1. Diferimento da Remuneração Variável

- Como elemento da Remuneração Variável, o Banco implementou um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objectivos e 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;
- Em aplicação de Regulamento aprovado pelo Conselho de Administração do Banco Santander, S.A., 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 período pré-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 Santander; iv) cumprimento das normas internas, incluindo as relativas a riscos, aprovadas anualmente pelo Grupo;

- A parte diferida representará 40% do valor da Remuneração Variável;
- O valor da parte não diferida é pago metade em acções e metade em dinheiro;
- 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);
- As acções imediatamente entregues aos trabalhadores abrangidos são-no com condição de manutenção durante um ano, não beneficiando de qualquer contrato de cobertura de risco; as acções entregues diferidamente não estão sujeitas a condição de manutenção.

D. 2. 2. Identificação da parcela diferida e da já paga

Nenhum dos Dirigentes abrangidos pela presente Declaração conheceu diferimento de parte da respectiva Remuneração Variável relativa a anos anteriores.

D. 3. 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.

Sem prejuízo de atribuições de âmbito casuístico e residual, resultantes de medidas tomadas no passado pelos primitivos empregadores (Crédito Predial Português, Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Banco Santander de Negócios Portugal), todos os Dirigentes gozam dos seguintes benefícios:

- Seguro de Saúde complementar ao Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) previsto na regulamentação colectiva do sector bancário;
- Seguro de Acidentes Pessoais, de acordo com o definido na regulamentação colectiva do sector bancário.

Alguns trabalhadores beneficiam de seguro de vida, em resultado de ligação contratual ao extinto Banco Santander Portugal ou ao Banco Santander, S.A.

Alguns trabalhadores beneficiam de plano complementar de reforma, nos termos da deliberação do Conselho de Administração do Banco de 25 de Fevereiro de 2010.

Não há benefícios de pensão atribuídos numa base discricionária.

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

A política de remuneração dos Dirigentes 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 destes grupos de trabalhadores, composta por Retribuição Fixa e Remuneração 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. Com esta contextualização, a adopção das demais regras do Aviso n.º 10/2011 implicaria uma redundância processual e uma artificial execução regulamentar desprovida de efeitos práticos. Daí que a política do Banco Santander Totta em matéria de remunerações dos seus Dirigentes se contenha nos presentes limites sem prejuízo do cumprimento, na globalidade, e no momento da fixação das

directrizes do Grupo de que são tributárias, de regras de sentido idêntico emanadas das autoridades nacionais competentes.

4. Remuneração e Outros Benefícios Atribuídos aos Dirigentes e Quadros Directivos

A presente informação é prestada em cumprimento do disposto no artigo 17.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de Dezembro (Diário da República, 2.ª Série, de 9 de Janeiro de 2012), na parte que refere a divulgação, em termos agregados, do montante anual da remuneração auferida pelos trabalhadores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização do Banco Santander Totta, S.A. (o “Banco”), exercem a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho, ou desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta do Banco ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco do Banco (doravante, os “Dirigentes”).

Remuneração Anual

Montante da retribuição fixa:	mEuros 1.028
Montante da retribuição variável:	mEuros 473
Número de beneficiários:	7

Prémio de desempenho de 2012 retido por um ano no montante mEuros 242, corresponde a 40.295 acções do Banco Santander, S.A., ao valor por acção de 6 Euros, por ser este o valor de mercado (cotação em bolsa) na data da respectiva atribuição.

Remuneração Diferida	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
Parcela pecuniária (mEuros)	65	65	65
Acções	10.088	10.088	10.088

Estes dirigentes estão também inseridos no plano de incentivos a longo prazo a nível mundial, que está dividido em ciclos. Em 09 de Julho de 2012, foi finalizado o terceiro ciclo do plano de acções vinculado a objectivos. Nesse âmbito, o número total de acções atribuídas a estes dirigentes foi de 7.699, ao valor por acção de 4,883 Euros, o que corresponde a um montante de mEuros 38.

Outros Benefícios

Os Dirigentes gozam dos benefícios de seguro de saúde complementar ao Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) previsto na regulamentação colectiva do sector bancário e de seguro de acidentes pessoais, de acordo com o definido na regulamentação colectiva do sector bancário.

Alguns Dirigentes beneficiam de seguro de vida, em resultado de ligação contratual ao extinto Banco Santander Portugal ou ao Banco Santander, S.A.

Alguns Dirigentes beneficiam de plano complementar de reforma, nos termos da deliberação do Conselho de Administração do Banco de 25 de Fevereiro de 2010.

Novas Contratações

Em 2012, foi contratado um trabalhador para o exercício das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho, ou com responsabilidade na assunção de riscos por conta do Banco ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco do Banco, em substituição daquele que cessou funções.

Cessações Contratuais

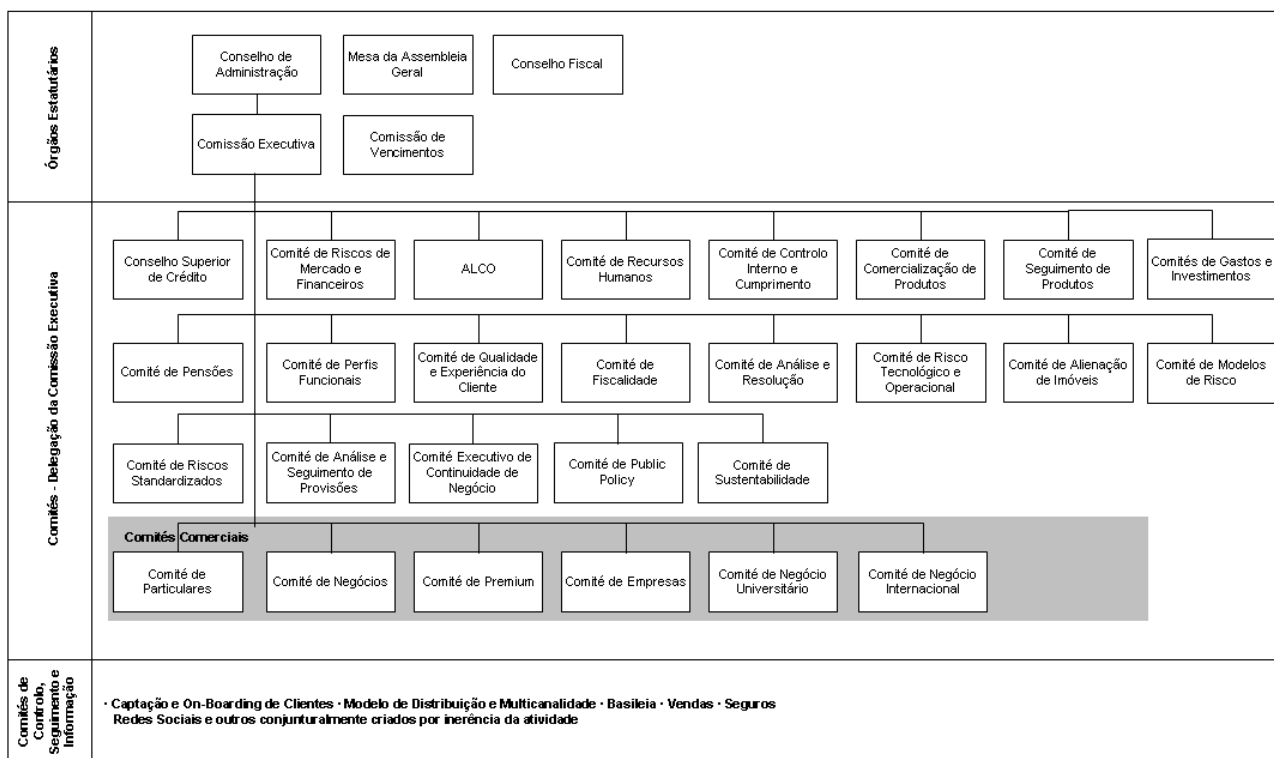
Durante o ano de 2012, um dos Dirigentes que exercia funções de controlo cessou o seu contrato de trabalho.

III. Política de Remuneração para 2013

A política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Banco Santander Totta, para o ano de 2013, será objecto de deliberação na Assembleia Geral Anual, em cumprimento do artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e do 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).

A política de Remuneração vigente para os Dirigentes e Quadros Directivos do Banco Santander Totta foi aprovada pelo Conselho de Administração na reunião de 20 de Junho de 2012, aplicável no exercício de 2012 e 2013. Até nova deliberação, essa política é a que atrás ficou transcrita. Está prevista a reapreciação da matéria em Junho de 2013.

IV. Modelo de Governação Interna



Declaração a que se refere a alínea c) do nº 1 do artigo 245º do Código de Valores Mobiliários

A alínea c) do nº.1 do artigo 245º do Código de Valores Mobiliários determina que cada uma das pessoas responsáveis da sociedade emita declaração cujo teor é aí definido.

Os membros do Conselho de Administração do Banco Santander Totta, S.A, aqui identificados nominativamente subscreveram individualmente a declaração que a seguir se transcreve:

“Declaro, nos termos e para os efeitos previstos na alínea c) do nº.1 do artigo 245º do Código de Valores Mobiliários que, tanto quanto é do meu conhecimento, o relatório de gestão, as contas anuais, a certificação legal das contas e demais documentos de prestação de contas do Banco Santander Totta, S.A., todas relativas ao exercício de 2012, foram elaboradas em conformidade com as normas contabilísticas aplicáveis, dando uma imagem verdadeira e apropriada do activo e do passivo, da situação financeira e dos resultados daquela sociedade e das empresas incluídas no perímetro da consolidação, e que o relatório de gestão expõe fielmente a evolução dos negócios, do desempenho e da posição daquela sociedade e das empresas incluídas no perímetro de consolidação, contendo uma descrição dos principais riscos e incertezas com que se defrontam”.

Conselho de Administração

Matias Pedro Rodriguez Inciarte
Presidente

António José Sacadura Vieira Monteiro
Vogal

Carlos Manuel Amaral de Pinho
Vogal

Eduardo José Stock da Cunha
Vogal

José Carlos Brito Sítima
Vogal

José Urgel Moura Leite Maia
Vogal

José Manuel Alves Elias da Costa
Vogal

Luís Filipe Ferreira Bento dos Santos
Vogal

Pedro Aires Coruche Castro e Almeida
Vogal

João Baptista Leite
Vogal