

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

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

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

No caso da remuneração referente ao desempenho de funções não executivas, a política de remuneração visa igualmente compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

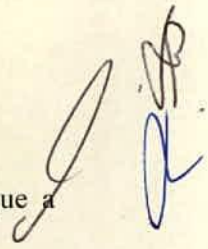
Já em 2010, foi criado, ao nível do Grupo, o Comité de Avaliação de Riscos nas Retribuições, cujos membros são pessoas de reconhecida competência e imparcialidade, com vista a avaliar a qualidade dos resultados, riscos incorridos e cumprimento de objectivos.

Assim, o Grupo, prosseguindo o que tem vindo a ser a sua prática, continuará a alinhar a sua política de remuneração com as melhores práticas do mercado, antecipando, em termos gerais e na medida adequada, as preocupações manifestadas na nova regulamentação portuguesa.

III. Princípios Orientadores da Política de Remuneração na Gestão de Activos

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

1. Remuneração auferida na Sociedade

Os administradores da Sociedade não auferem qualquer remuneração na Sociedade (nem esta suporta qualquer parte desse custo), sendo integralmente remunerados por outras sociedades do Grupo, de acordo com os princípios antecedentes, na sua concomitante qualidade de administradores destas.

Relativamente à avaliação de desempenho, os administradores são avaliados, em termos globais, pelo conjunto das funções exercidas no Grupo Santander e, concretamente, nas sociedades onde desempenham funções executivas de qualquer natureza

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.

2. Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com a Gestão de Activos

Os montantes pagos aos administradores, por outras sociedades que tal como a Gestão de Activos estão em relação de domínio ou de grupo com a sociedade Santander Totta SGPS, S.A., totalizam um valor global de 305 mil de euros, valor que se espera manter em 2012.

V. Benefícios

Na sua qualidade de administradores da Sociedade, estes não têm direito a quaisquer benefícios de natureza complementar, sendo-lhes apenas aplicáveis os previstos para os trabalhadores das sociedades do Grupo com as quais têm vínculo.

VI. Aspectos complementares

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

Atento o disposto no número 5. do artigo 403.º do Código das Sociedades Comerciais, não estão definidas nem se propõe introduzir limitações estatutárias à indemnização por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

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

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

Esta política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade 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 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.

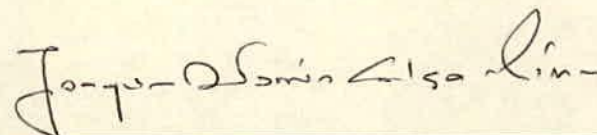
Notas finais

O Conselho de Administração quer reconhecer e agradecer a todos os que contribuíram directa ou indirectamente para os resultados verificados, nomeadamente:

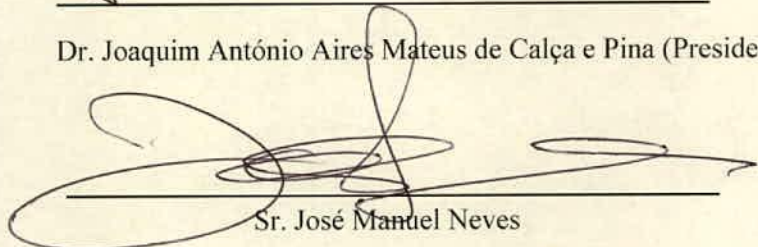
- Às entidades de supervisão, nomeadamente o Banco de Portugal, pelo apoio prestado nas frequentes relações mútuas;
- Aos órgãos sociais da empresa, revisores oficiais de contas e auditores externos, pela forma interessada como sempre cumpriram as suas funções;
- Aos colaboradores da empresa pela sua dedicação e esforço.

Lisboa, 06 de Março de 2013

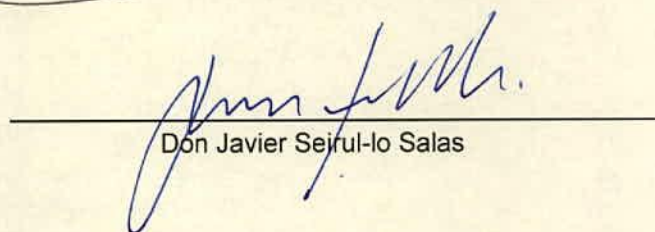
O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Dr. Joaquim António Aires Mateus de Calça e Pina (Presidente)



Sr. José Manuel Neves



Don Javier Seirul-lo Salas