

- 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.

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 2015. Este documento destina-se a servir de apoio ao Sistema de Controlo Interno, sendo que as principais acções centraram-se no acompanhamento dos controlos e promoção do controlo interno do que se destaca a participação no Comité de Risco com principal foco na supervisão e seguimento de todos os riscos.

Durante 2014 e até ao presente ao GFGR manteve o acompanhamento da actividade procurando avaliar o alcance e efectividade dos controlos e dos processos de mitigação do perfil de Riscos dando cumprimento ao estabelecido pelo art.º 305.º-B do Código de Valores Mobiliários e pelo art.º 115.º-M do RGICSF (Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro, na sua versão mais actual) quanto a assegurar o regular funcionamento de um sistema de identificação, avaliação e reporte adequado de todos os riscos materiais. Neste processo de seguimento e controlo a FGR participou na estratégia e decisão da gestão de riscos materiais, mantendo a independência e isenção de conflitos de interesses, em conformidade com o estabelecido pelos Reguladores.

b) Compliance / Prevenção de Branqueamento de Capitais

A Sociedade Gestora 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.

Em linha com o procedimento institucionalizado, no decurso de 2015 a função de cumprimento foi exercida de modo transversal na sociedade, em todas as sociedades integrantes do Grupo que, em Portugal é, directa ou indirectamente, dominado pela Sociedade Santander Totta SGPS, SA, e, também, na Santander Pensões-Sociedade Gestora de Fundos de Pensões.

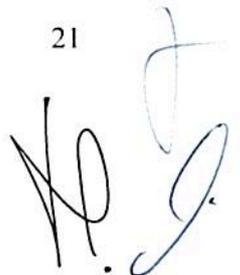
A função foi exercida de forma autonomizada, pela Direcção de Coordenação de Assuntos Institucionais e Cumprimento cujo responsável máximo é o Director de Cumprimento, Dr. João António Cunha Labareda, estruturalmente integrada no Banco Santander Totta, com as atribuições que lhe são próprias:

No que especificamente respeita à sociedade foram integralmente aplicáveis os princípios e procedimentos que caracterizam a actividade da Direcção, destacando-se o seguinte:

- A DCAIC é uma Direcção de primeira linha, com reporte directo e exclusivo à Administração, autónoma de todas as outras áreas, nomeadamente das de negócio.
- A DCAIC está dotada de pessoal próprio, 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 da Sociedade Gestora 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.
- Sem prejuízo do que adiante se dirá, a DCAIC integra no seu âmbito a Unidade de Prevenção de Branqueamento de Capitais.
- A Sociedade Gestora submete-se ao Código Geral de Conduta, Código de Conduta específico para o Mercado de Valores e Código de Conduta na Relação com os Clientes, do grupo Santander Totta, que fixam os princípios éticos e procedimentos que presidem à actuação das pessoas sujeitas e 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.
- Está instituído um procedimento específico para aprovação de Novos Produtos, que visa garantir a verificação prévia de todos os requisitos necessários para que a comercialização opere sem riscos legais, reputacionais e de cumprimento. Do mesmo modo e no quadro dos procedimentos estabelecidos, procede-se também ao seguimento das incidências relevantes detectadas na comercialização dos produtos, em ordem a avaliar o seu significado e, sendo o caso, introduzir medidas de superação ou mesmo decidir a suspensão ou termo da comercialização se as circunstâncias o justificarem.

Complementarmente, e com vista a assegurar de modo mais eficiente e eficaz o controlo do risco de cumprimento foi institucionalizado, desde há muito, um Comité de Cumprimento na sociedade, de funcionamento periódico – em regra, de base mensal – que permite apreciar as práticas instituídas, aferir da sua conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis, manter a sociedade informada acerca das inovações ocorridas e garantir a sua execução, controlar o cumprimento de obrigações informativas de investimento e outras aplicáveis, tanto na sociedade como dos Fundos por ela geridos, identificar eventuais incidências e, sendo o caso, equacionar e implementar as medidas apropriadas para as mitigar e prevenir. Esse Comité é dirigido e coordenado pela DCAIC, neles tendo participação regular responsáveis da sociedade a diversos níveis, incluindo membros da Administração.

Sem embargo, e em ordem a garantir uma maior eficácia à gestão do risco, a sociedade tem designado um responsável local para o respectivo seguimento e controlo, que articula directamente com a DCAIC e, particularmente, com o seu Director, integrando igualmente o Comité de Compliance.



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 2014) e o final de Maio de 2015.

Em corolário do que fica exposto, constata-se que a Sociedade Gestora procede em conformidade com o enquadramento regulamentar da função de compliance, constante do Aviso nº5/2008.

Prevenção de Branqueamento de Capitais

A Sociedade, tem, presentemente, celebrado um acordo com o Banco Santander Totta através do qual o Banco assume, nos termos contratados, o encargo de assegurar os procedimentos de Prevenção de Branqueamento de Capitais e de Financiamento do Terrorismo, o que concretiza através da DCAIC e, dentro dela, da UPBC (Unidade de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo).

Tal facto é fundamentalmente motivado pela circunstância de a Sociedade não comercializar directamente os Fundos de Investimento que gere, fazendo-o primordialmente através do Banco, pelo que os movimentos de dinheiro correspondentes, são realizados através de contas ali domiciliadas.

No que respeita à comercialização efectuada por intermédio de outras entidades, é também através de transferências de contas nelas sediadas que se concretiza a subscrição das unidades de participação pelo que, por regra, cabe também a esses comercializadores (apenas instituições bancárias) a operativa de prevenção.

A UPBC (Unidade de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo) é o órgão no qual é centralizada toda a análise de informação relativa a branqueamento de capitais do conjunto de entidades que, em Portugal é, directa ou indirectamente, dominado pela Sociedade Santander Totta SGPS, SA. Está funcional e hierarquicamente integrada na DCAIC, embora funcione de modo autonomizado, segundo regras, procedimentos e organização próprios, que estão definidos.

As transacções efectuadas pela sociedade no ano de 2015, e com referência a 31 de Maio, não suscitaram a aplicação do dever de exame.

Com referência ao período de 1 de Junho de 2014 a 31 de Maio de 2015 foi elaborado um relatório de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, em conformidade com o Aviso do Banco de Portugal nº 9/2012, o qual foi aprovado pelo Conselho de Administração da sociedade.

A Sociedade não efectuou, de modo próprio, comunicações à Procuradoria-Geral da Republica e à Unidade de Informação Financeira.

c) Auditoria Interna

A função de auditoria interna é exercida de modo transversal nas sociedades que, como a Santander Asset Management, integram o Grupo Santander em Portugal

A autoridade da Auditoria Interna procede diretamente do conselho de administração. Os estatutos orgânicos de Auditoria Interna encontram-se aprovados pela Comissão Executiva do Banco Santander Totta, S.A. e publicados, conferindo a autoridade ao desempenho da função de auditoria, salvaguardando a necessária objectividade e independência relativamente às restantes áreas funcionais.

Para desenvolver a sua missão e alcançar os objetivos estabelecidos pela direção, as equipas de Auditoria Interna terão acesso completo, livre e sem restrições a toda a informação. Este acesso abrange documentos, suportes magnéticos e aplicações, tal como lugares físicos e, se for o caso, arquivos físicos, informáticos ou virtuais, assim como a colaboração do pessoal do Grupo ou de pessoal externo ao mesmo, quando seja necessário.

Auditoria Interna é uma função permanente e independente de qualquer outra função ou unidade (terceira linha de defesa), que tem como missão proporcionar ao conselho de administração e à alta direção garantia independente sobre a qualidade e eficácia dos processos e sistemas de controlo interno, de gestão dos riscos (atuais ou emergentes) e de governação, contribuindo assim para a proteção do valor da organização, da sua solvência e reputação. No que respeita à sociedade, são integralmente aplicáveis as funções básicas da Auditoria Interna:

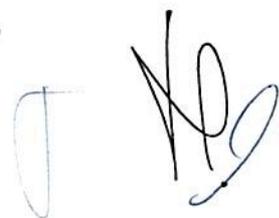
- a eficácia e a eficiência dos processos e sistemas supra citados;
- o cumprimento da normativa aplicável, e os requerimentos dos supervisores;
- a fiabilidade e integridade da informação financeira e operativa.
- a integridade patrimonial.

Auditoria Interna baseará a sua atuação nos seguintes princípios:

- Independência, objetividade e imparcialidade. Todas as opiniões da Auditoria Interna estarão baseadas na análise objetiva dos factos, não alterada por influências, pressões ou interesses de nenhum tipo.
- Integridade, comportamento ético e confidencialidade da informação gerida e das conclusões obtidas. A atuação dos auditores estará de acordo com os princípios e normas de conduta estabelecidos, tanto nos códigos de conduta do Grupo como no Código de Ética de Auditoria Interna, que deverá ser conhecido e aceite, mediante a sua assinatura por todos os seus membros.

Adicionalmente, a Auditoria Interna estabelecerá os procedimentos necessários para prevenir a existência de conflitos de interesse que possam comprometer o desempenho das suas funções e responsabilidades.

- Competência e qualificação profissional dos auditores. Para isso, procurar-se-á a atualização contínua dos seus conhecimentos.



- Qualidade do trabalho, baseado em conclusões fundamentadas, documentadas e suportadas por provas de auditoria, realizadas com uniformidade de critérios, mediante uma metodologia e ferramentas de trabalho comuns e adequadas, e com o devido cuidado profissional.
- Orientação à criação de valor, fazendo relatórios relevantes e verídicos e apoiando a gestão das unidades auditadas com espírito de colaboração e de contribuição de medidas de melhoria.
- Colaboração adequada com o resto de controlos existentes no Grupo.
- Colaboração recíproca adequada com os auditores externos e os outros provedores com atuações na organização, mantendo reuniões periódicas e partilhando com eles os resultados das revisões realizadas e os relatórios de auditoria emitidos.
- Relação fluida com os supervisores.
- Observância dos standards internacionais para o desempenho da função, especialmente as 'Normas Internacionais para a prática profissional de Auditoria Interna' emitidas pelo Instituto de Auditores Internos e os princípios estabelecidos pelo Banco Internacional de Pagamentos de Basileia nesta matéria.

Mantém a Administração regularmente informada das conclusões do seu trabalho, proporcionando informação sobre os principais aspectos detectados que, de algum modo, possam por em causa o sistema de controlo interno existente, com detalhe das principais recomendações e seu adequado seguimento.

O responsável pela função de auditoria interna é o Dr. Ignacio García Márquez, nomeado pela Administração em julho de 2015, 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 27 pessoas, distribuídas pelas áreas de Riscos Financeiros, Riscos de Crédito, Riscos Operativos e Riscos Tecnológicos, sendo que todos os elementos possuem formação académica superior. Adicionalmente, auditores especializados do Grupo Santander colaboram na realização das auditorias planificadas, sob a supervisão do Director.

Plano de Auditoria

O Plano de Auditorias de 2016 é transversal às sociedades que integram o Grupo Santander em Portugal e foi elaborado com base em prioridades definidas de acordo com uma Matriz de Risco e com os requisitos Regulatórios.



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 de Auditoria são classificadas por níveis de prioridade para a sua revisão através de auditorias. Adicionalmente, devem ser consideradas as auditorias exigidas por requerimentos regulatórios e a verificação do cumprimento da normativa SOX.

Fundos de Investimento

a) Indústria de fundos de investimento

O ano de 2015, e à semelhança dos anos anteriores, ficou marcado por um clima construtivo em termos macroeconómicos, apesar de alguma instabilidade ocorrida ao longo do ano criada por perspectivas menos optimistas no que respeito ao crescimento económico e inflação, provocada pelo abrandamento económico da Chinesa. No entanto, os vários sinais positivos que foram surgindo nas economias desenvolvidas, principalmente da Europa e dos Estados Unidos, contribuíram para atenuar a incerteza e, conseqüentemente, acabou por potenciar a valorização da generalidade das classes de activos, com especial destaque para a valorização dos mercados accionistas.

Ao longo do ano de 2015, assistiu-se a um crescimento dos volumes em Fundos de Investimento Mobiliário no montante de 244,1 milhões, quando excluído o resgate por parte do Grupo Santander Totta, decorrente da entrada em vigor da *Volckers Rule*, da posição que detinha no fundo Santander Multiobrigações no montante de € 340 milhões.

O total de ativos sobre gestão em Fundos de Investimento Mobiliário no final de 2015 era de 1,574 mil milhões, correspondente a uma quota de mercado de 13,2%.

O crescimento registado na Gama de Fundos Santander Select / Private foi de 336,2 milhões de euros. Esta gama liderou o crescimento de fundos da sociedade em 2015 e o volume total ascende a 631,3 milhões de euros.

No final do ano, os Fundos de Investimento Mobiliário geridos pela Santander Asset Management representavam uma quota de mercado de 13,2%, totalizando 1.574 milhões de euros.

No que respeita aos Fundos de Investimento Imobiliário, a melhoria das rendibilidades obtidas foram reflexo da situação económica mais positiva em Portugal em geral, e no mercado imobiliário, em concreto. Reflexo dessa melhoria de condições a compressão das yields o que quase anulou as desvalorizações ocorridas nos imóveis frutos das reavaliações solicitadas.

Manteve-se no ano de 2015, a gestão ativa do património dos Fundos através das seguintes medidas: i) de preservação e manutenção dos contratos de arrendamento existentes através da

renegociação dos mesmos; ii) concretização novos contratos de arrendamento (imóveis com valor venal de €11,0 milhões) e iii) manutenção do elevado montante de vendas (€41,2 milhões em 2014 e €32.3 milhões em 2015).

No final de 2015, os Fundos Imobiliários geridos pela Santander Asset Management totalizaram 479 milhões de euros, representando cerca de 4,3% de quota de mercado.

Gestão de Patrimónios

Na gestão de patrimónios, as carteiras sob gestão registaram uma diminuição de volume de cerca de 14%, totalizando 4.406 milhões de euros no final do ano de 2015.

Factos relevantes

No decurso do ano de 2013, deu-se uma alteração na estrutura acionista da SAM em virtude da qual, a totalidade do capital social desta sociedade passou a ser detido pela Santander AM Holding, S.L.

Aquando da referida operação, foi desenhado, e, aliás, apresentado juntos dos vários reguladores em Portugal, um conjunto de objetivos e projeções financeiras para os ultiores exercícios da SAM.

No seguimento da referida alteração ocorrida em 2013, é expectável que no decurso do ano de 2016 exista um alinhamento dos negócios de gestão de activos em Portugal com o modelo adotado noutras geografias em que o Grupo Santander está presente. Assim, a actual Santander Asset Management ficará responsável pela gestão dos Fundos Imobiliários e será constituída uma nova Sociedade Gestora (SGFIM), detida pela SAM Investment Holdings, que será responsável pela gestão dos Fundos de Investimento Mobiliários e das Carteiras de Gestão Discricionária por conta de outrem. As carteiras de seguros financeiros da Santander Totta Seguros passarão a ser geridas por esta própria entidade, com advising da nova sociedade, para parte da carteira, e da Santander Asset Management Espanha para a restante carteira. Estas alterações estão sujeitas, nos casos aplicáveis, à aprovação prévia pelas Entidades de Regulação.

Proposta de aplicação de resultados

O Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral que o resultado líquido do exercício, no montante, de 67.116,38€ tenha a seguinte aplicação:

Resultados Transitados	60.404,74€
Reserva Legal	6.711,64€

Remuneração dos Órgãos de Administração

1. Política de Remunerações aplicável no exercício de 2015

Por proposta da comissão de vencimentos, a Assembleia Geral, na sua reunião de 29 de maio de 2014 aprovou a declaração de política de remunerações que a seguir se transcreve.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA SANTANDER asset management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 115.º-C, do Regime Geral das Instituições de Crédito (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro), no artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e no artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de Dezembro, é submetida à aprovação da Assembleia Geral da sociedade, na reunião anual da Assembleia Geral de aprovação das contas do exercício de 2014, a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Santander Asset Management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A. a vigorar no ano 2015 (a “Sociedade” ou a “Asset Management”), nos termos seguintes:

I. Enquadramento

A política remuneratória da Asset Management enquadra-se nas diretrizes definidas pelo acionista de referência da Sociedade para todo o Grupo Santander, as quais são formuladas, com a participação de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existentes no sector. O Grupo Santander detém mais de 99% do respectivo capital daquela sociedade.

A política de remuneração dos membros dos órgãos de Administração e de Fiscalização é anualmente revista e aprovada. Na respectiva definição, foram formuladas propostas e preparadas recomendações destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas e refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da Sociedade.

A atual Comissão de Vencimentos foi eleita para um mandato de três anos, na reunião da Assembleia Geral de 29 de março de 2013, com a seguinte composição:

Pedro Aires Coruche Castro e Almeida

Maria Isabel da Silva Marques Abranches Viegas
Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos

II. Política do Grupo Santander

Estando a política remuneratória a seguir necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander, importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a concretização dos seus objetivos depender, em larga medida, da qualidade, da capacidade de trabalho, da dedicação, da responsabilidade, do conhecimento do negócio e do compromisso face à instituição, por parte de quem desempenha funções chave e 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 objetivos:

- 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 objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas.

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 Santander, 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 objetivos.

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

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.

III. Princípios orientadores da política de remuneração na Santander Asset Management

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

- a) Simplicidade, clareza, transparência e alinhamento com a cultura da sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- b) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficazes para evitar a exposição excessiva ao risco e a conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios se preserva, e dos seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- c) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente através: i) da criação de limites máximos para as componentes da remuneração, que devem ser equilibradas entre si; ii) do diferimento no tempo de uma parcela da remuneração variável; iii) do pagamento de 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) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- g) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração adotadas.

IV. Componentes da política de remuneração

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

- a) A política de remuneração dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes do Grupo, as quais foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) Neste contexto, sem prejuízo da inexistência de Comissão Executiva como tal constituída, distingue-se entre Administradores que exercem funções executivas na sociedade e os que não exercem;
- c) Relativamente aos que não exercem funções executivas não há lugar a remuneração sendo a que recebem, no Grupo, proveniente do exercício de funções noutras sociedades. Em consequência, as regras de remuneração a seguir referenciadas apenas são aplicadas aos Administradores com funções executivas;
- d) As diretrizes do Grupo refletem-se ainda no processo de avaliação dos administradores executivos existentes que, em síntese, é o seguinte:
 - (i.) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pelo conjunto das funções exercidas no Grupo, sendo a avaliação efetuada pelo responsável da SAM Investment Holdings Limited;
 - (ii.) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração e pelo responsável da área Corporativa Gestão de Activos Imobiliários do Grupo Santander;
- e) O Fiscal Único é remunerado pela prestação de serviços de Revisor Oficial de Contas, em montante fixo, determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal;
- f) Tendo em consideração o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%.

1. Remuneração fixa

- a) A remuneração fixa é paga 14 vezes por ano;

- b) A remuneração fixa dos administradores executivos é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- c) A remuneração fixa dos administradores executivos tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Vencimentos, não se prevendo que represente, em 2015, parcela inferior a 58% da remuneração total.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração comporta igualmente uma componente Variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) Tendo presente o definido no ponto IV, alínea f), a remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- c) De forma a objetivar e tornar mais transparente o processo de determinação da remuneração variável, esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, bem como os respetivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;
- d) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pelo e para a Sociedade, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas;
- e) No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a remuneração variável poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

2.1. Remuneração variável anual

- a) Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual, com reflexo no ano em curso e nos seguintes, através do qual são pagas prestações em dinheiro e atribuídas ações do Banco Santander;

- b) A determinação do valor do prémio de desempenho tem por base os seguintes critérios: i) 75% dependem dos resultados após impostos da Sociedade (55%) e do Grupo (20%) e ii) 25% dependem do cumprimento da eficiência no uso do capital (Return on Risk Weighted Assets) da Sociedade (15%) e do Grupo (10%);
- c) A aplicação dos critérios acima referidos para a atribuição do prémio de desempenho é ajustada pela ponderação i) do desempenho individual, tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados, bem como ii) de factores qualitativos adicionais, designadamente a adequada gestão do risco e do consumo eficiente de capital; a comparação com os resultados de entidades concorrentes; a comparação do nível de satisfação dos clientes face a entidades concorrentes; a evolução do core capital, do capital económico do Grupo, do balanço e de outros fatores relevantes de gestão;
- d) O prémio de desempenho destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em função do grau de cumprimento dos objetivos, entre 0% e um valor que em 2015 se estima não superior a 150% do valor do prémio de desempenho da Empresa pago no ano anterior;
- e) O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor no que respeita à generalidade dos administradores executivos, podendo, em situações específicas, atingir 50%;
- f) O valor da parte não diferida é pago metade em ações e metade em dinheiro;
- g) O pagamento da parte diferida é determinado em função dos resultados obtidos num período de três anos e sujeito à verificação cumulativa das seguintes condições: i) permanência na empresa durante um dado período estabelecido; ii) preservação do nível de desempenho financeiro do Grupo Santander durante o triénio de referência; iii) não ocorrência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo ; iv) cumprimento das normas internas, incluindo as relativas a riscos, aprovadas anualmente pelo Grupo;
- h) Metade do montante do diferimento é pago em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três parcelas, durante os três anos subsequentes, ficando dependente do preenchimento das condições referidas supra, em g);
- i) As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respetivos mandatos, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade de alienação de ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações);

2.2. Remuneração variável plurianual

- a) Como elemento da remuneração variável plurianual, a Sociedade poderá fixar para 2015 um Incentivo de Longo Prazo individual, sendo este determinado pela aplicação de uma percentagem, que poderá ir até 20%, do valor de referência do prémio de desempenho de 2015.

A determinação concreta do ILP será feita pela Comissão de Vencimentos de acordo com os critérios gerais aplicáveis no quadro do Grupo Santander e que consta do documento anexo a esta Política.

A atribuição do ILP não poderá em nenhuma circunstância implicar que as componentes variáveis da remuneração sejam superiores a 200% da componente fixa da remuneração.

- b) A entrega do Incentivo de Longo Prazo individual fica ainda sujeita à verificação cumulativa das seguintes condições: i) permanência na Empresa durante o dado período estabelecido; ii) preservação do nível de desempenho financeiro do Grupo durante o prazo de diferimento; iii); cumprimento das normas internas, especialmente as relativas a riscos; iv) ausência de reformulação material dos elementos financeiros do Grupo imposta pelos auditores externos, exceto se em resultado da modificação de normas contabilísticas; v) inexistência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo;
- c) No limite, pode não haver lugar a atribuição de quaisquer ações;
- d) As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos mandatos dos respetivos beneficiários, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade da alienação de ações necessárias ao pagamento de impostos decorrentes do benefício inerente a essas ações).

2.3. Identificação da parcela diferida e da já paga

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

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

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

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

Os montantes pagos aos administradores, por outras sociedades que, tal como a Asset Management, estão em relação de domínio ou de grupo com o Grupo Santander totalizam um valor global de 193 mil euros.

V. Benefícios

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

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

VI. Aspetos complementares

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

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

Não é previsível que, durante o ano 2015, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

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

Esta política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios 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 objetivos de médio e longo prazo da Sociedade.

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

Acresce a circunstância da Santander Asset Management 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 e atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

Lisboa, 30 de março de 2015

Anexo I

Critérios de determinação do ILP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O Valor Previsto de ILP ficará diferido integralmente durante 3 anos (2016,2017 e 2018, e a sua atribuição e valor estarão vinculados ao cumprimento de determinados objetivos definidos para o período 2015-2017 (os “Objetivos Plurianuais”), e às restantes condições do plano. Assim o valor a entregar, e em consequência o número final de ações que se entregue a cada beneficiário calcular-se-á partindo do Valor Previsto do ILP e tendo em conta : O grau de cumprimentos dos Objetivos plurianuais ; ii) o resultado da aplicação dos impostos ou retenções que corresponda e iii) a Cotização 2016.

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

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

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

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

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

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



(ii)ROTE do exercício 2017 do Grupo Santander:

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

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

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

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

1. Escala de cumprimento ao nível do país:

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

2. Escala de cumprimento ao nível do Grupo Santander:

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

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

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

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

1. Escala de cumprimento ao nível do país:

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

2. Escala de cumprimento ao nível do Grupo Santander:

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

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

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

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

1. Escalas de cumprimento a nível do país:

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

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

2. Escalas de cumprimento a nível do Grupo Santander:

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

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

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

$$\text{Valor Atribuído do ILP} = \text{Valor.} \times (0,25 \times A + 0,25 \times B + 0,2 \times C + 0,15 \times D + 0,075 \times E1 + 0,075 \times E2)$$

Sendo:

1. “**Valor**” é o Valor Previsto do ILP para o beneficiário.
2. “**A**” é o Coeficiente do BPA que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (i) em função do comportamento durante o período 2015-2017 do crescimento do BPA do Grupo Santander, por comparação com o Grupo de Referência.
3. “**B**” é o Coeficiente do ROTE que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (ii) em função do comportamento durante o exercício de 2017 do Grupo Santander, ajustado, em cada caso, nos termos indicados no definido no ponto (ii) anterior.
4. “**C**” é o Coeficiente Colaboradores que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (iii) anterior em função do posicionamento do Santander entre os melhores bancos para trabalhar.
5. “**D**” é o Coeficiente Clientes que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (iv) anterior em função do posicionamento do Santander no índice de satisfação dos clientes.
6. “**E1**” é o Coeficiente Particulares que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (v) anterior relativamente aos clientes particulares vinculados.
7. “**E2**” é o Coeficiente Empresas que resulte, de acordo com a escala definida no ponto (v) anterior relativamente aos clientes PME’S e empresas vinculados.

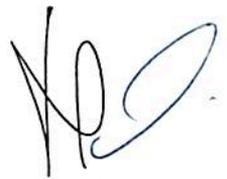
O período para medição do ILP finaliza a 31 de dezembro de 2018 e, em consequência as condições do plano deverão cumprir-se até ao fim do referido período, sem prejuízo das métricas anteriormente indicadas estejam referidas para o período de 2015- 2017.

2. Remuneração e Outros Benefício 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.

A remuneração individual paga e diferida relativa a 2015 constam do quadro abaixo.

SANTANDER ASSET MANAGEMENT – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário SA
Sede: Rua da Mesquita, n.º 6, freguesia de São Sebastião da Pedreira 1070-238 Lisboa – Portugal
Tel: 21 370 4000 Fax: 21 370 58 78
Capital Social: € 17.116.510,00 – NIPC : 502.330.597– C.R.C. Lisboa nº 502.330.597 (anterior 1759)



Remuneração Anual

(montantes expressos em mEuros)

Remuneração dos Órgãos de Administração

No cumprimento do definido no art.º 3 da Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, presta-se informação relativamente às remunerações auferidas em 2015, pelos membros do Conselho de Administração:

Conselho de Administração

Nome	Remuneração		Prémio desempenho 2015 retido por um ano
	fixa	variável	
Joaquim Calça e Pina	100	16	17
José Neves	85	19	18
	185	35	34

A parcela pecuniária e em ação da remuneração referente ao exercício de 2015 diferida é a seguinte:

Nome	Prémio desempenho de 2015 diferido					
	2017		2018		2019	
	Acções	Pecuniário	Acções	Pecuniário	Acções	Pecuniário
Joaquim Calça e Pina	895	4	895	4	895	4
José Neves	1 058	4	1 058	4	1 057	4

A parcela entregue e diferida referente ao exercício de 2014 é a seguinte:

Prémio desempenho de 2014 entregue em Fevereiro 2016				
Nome	Juros	Dividendos	Pecuniário	Acções
Joaquim Calça e Pina	0,010	0,2	4	661
José Neves	0,014	0,2	5	808
	0,023	0,4	9	1 469

Prémio desempenho de 2014				
Nome	a entregar em 2017		a entregar em 2018	
	Acções	Pecuniário	Acções	Pecuniário
Joaquim Calça e Pina	661	4	660	4
José Neves	808	5	808	5
	1 469	9	1 468	9

A parcela entregue e diferida referente ao exercício de 2013 é a seguinte:

Prémio desempenho de 2013 entregue em Fevereiro 2016				
Nome	Juros	Dividendos	Pecuniário	Acções
Joaquim Calça e Pina	0,031	0,5	4	569
José Neves	0,030	0,5	4	551

Prémio desempenho de 2013		
Nome	a entregar em 2017	
	Acções	Pecuniário
Joaquim Calça e Pina	569	4
José Neves	551	4

A parcela entregue e diferida referente ao exercício de 2012 é a seguinte:

Prémio desempenho de 2012 entregue em Fevereiro 2016				
Nome	Juros	Dividendos	Pecuniário	Acções
Joaquim Calça e Pina	-	-	-	-
José Neves	0,076	0,9	4	567

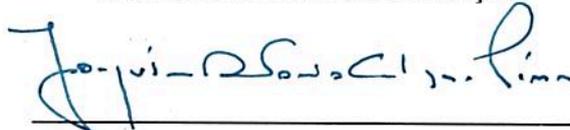
Notas finais

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

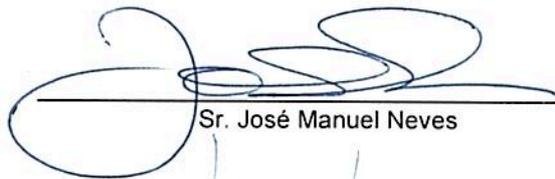
- Ao Banco Santander Totta, por todo o seu contributo e empenhamento;
- Aos colaboradores da empresa pela sua dedicação e esforço;
- Às entidades de supervisão, nomeadamente CMVM e Banco de Portugal e à Associação do Sector, APFIPP, pelo apoio prestado nas frequentes relações mútuas;
- Aos órgãos sociais da empresa, revisores oficiais de contas e auditores externos, pela forma interessada como sempre cumpriram as suas funções.

Lisboa, 31 de Março de 2016

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Dr. Joaquim António Aires Mateus De Calça E Pina (Presidente)



Sr. José Manuel Neves



Don Javier Seirullo Salas