

Santander Asset
Management/Santander
Pensões

Política de Conflito de Interesses

(Global)

Setembro 2023



Índice

1. Objetivos	3
4.1 Princípios Gerais	5
4.2 Princípios específicos	6
5. Tipos e gestão de conflitos de interesses	6
5.1 Conflitos entre a SAM e os seus empregados.....	6
5.1.2 Notificação de circunstâncias que podem implicar conflitos de interesses.....	8
5.2 Conflitos entre investidores.....	9
6. Processos chave	18
7. Não cumprimento da Política.....	20
8. Governo da Política	20
9. Controlo de alterações.....	20
Versões Globais	20
Versões de adaptação local	20

1. Objetivos

O objetivo desta Política é proporcionar a todos os colaboradores (trabalhadores), membros do órgão de administração e às unidades locais da Santander Asset Management, incluindo a **SANTANDER ASSET MANAGEMENT, SGOIC, S.A.** (adiante “SAM”¹) e **Santander Pensões, Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.** (adiante “Santander Pensões”) (ambas singular ou conjuntamente designada por Sociedade ou Sociedades), as diretrizes adequadas para prevenir e gerir os conflitos de interesses que possam ocorrer em resultado das suas atividades. Em particular, este documento estabelece um conjunto de diretrizes para:

- Identificar, sem ser exaustivo, as relações, serviços, atividades ou operações em que possam ocorrer conflitos de interesses;
- Prever medidas que permitam, na medida do possível, evitar a ocorrência real de conflitos de interesses;
- Estabelecer um processo que permita identificar e avaliar a relevância dos conflitos, decidir as medidas de mitigação e procedimentos de comunicação de qualquer conflito de interesses relevante (efetivo ou potencial);
- Determinar a forma de gerir os conflitos de interesses que não possam ser evitados, assim como de disponibilizar a informação devida aos clientes;
- Documentar adequadamente, para o respetivo controlo e, sendo o caso, esclarecimentos às entidades reguladoras, a implementação das medidas para atingir os objetivos precedentes
- Proporcionar exemplos de categorias em que possam dar origem a conflitos de interesses.

Esta Política foi desenvolvida, tendo em conta a estrutura do Grupo Santander, para identificar as circunstâncias que sejam suscetíveis de originar conflitos de interesses decorrentes dessa estrutura e das atividades das entidades do grupo, considerando ainda a normativa interna de referência na qual são estabelecidos os mecanismos para prevenção e mitigação dos referidos conflitos de interesses.

2. Definições e âmbito

Na aplicação da presente Política, devem ser consideradas as seguintes definições:

- **Entidade do Grupo Santander:** Banco Santander, S.A., enquanto empresa-mãe e qualquer uma das suas subsidiárias.

¹ nos termos e para os efeitos dos artigos 309.º a 309.º F e 312.º do Código dos Valores Mobiliários (doravante “CVM”) e dos artigos 77º a 79º e 83º do decreto lei n.º 27/2023, de 28.04 (“RGA”), Diretiva 2010/43/UE, da Comissão, de 1 de julho de 2010 (relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos (AIFMD)) e no que diz respeito aos requisitos organizativos e aos conflitos de interesse, os artigos 31.º e 33.º a 36.º do Regulamento 231/2013 (relativo aos organismos de investimento alternativo) e ainda dos artigos 16º, n.º 3 e 23º da Directiva 2014/65/UE do Parlamento e do Conselho de 15 de Maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros (adiante designadas MIFID II) e os textos comunitários que a complementam (designadamente o Regulamento UE 2017/565, de 26.04.2016), no intuito de garantir o bom cumprimento da legislação e regulamentação aplicável a matérias de Conflitos de Interesses

- **Conflito de interesses:** Em geral, um conflito de interesses ocorre quando uma ou mais pessoas e/ou entidades e/ou unidades ou negócios têm interesses que podem comprometer os interesses de um cliente, incluindo as suas preferências de sustentabilidade e/ou ser potencialmente adversos aos interesses de outra pessoa, unidade ou negócio, bem como quando haja um dever de cuidado ou confiança em relação a terceiros com interesses na entidade. Da mesma forma, pode ocorrer conflito de interesses quando uma situação ou circunstância possa afetar adversamente o desempenho dos deveres e das responsabilidades atribuídos a uma pessoa que integra as entidades do Grupo Santander.
- **Participação Qualificada:** acionista (que não o Banco Santander S.A.) que detém uma participação numa entidade do Grupo Santander, que representa uma participação relevante de ações ou direitos de voto de acordo com a legislação nacional aplicável. Além disso, um acionista que tenha obtido direitos de nomear a maioria dos membros de conselho de administração ou outros meios para influenciar significativamente a gestão de uma entidade do Grupo Santander.
- **Parte relacionada/vinculada:** pessoa singular ou coletiva com quem os empregados ou diretores do Grupo Santander mantêm uma relação económica ou familiar (ascendentes, descendentes e garantias, conforme determinado pela legislação local aplicável), com a capacidade de influenciar significativamente o seu papel ou tomada de decisões no Grupo.
- **Relação económica:** entende-se que existe uma relação económica com uma coletiva no caso de detenção de uma participação superior a 5% e/ou quando na mesma é ocupada uma posição de gestão ou administração.
- **Relação familiar:** O cônjuge ou pessoa com um relacionamento semelhante, pais, filhos, irmãos, tios, sobrinhos ou cunhados do empregado ou do diretor do Grupo. Igualmente se incluem os cônjuges ou pessoas com relação afetiva análoga das pessoas mencionadas acima.
- **Relação hierárquica direta:** uma relação hierárquica direta é definida como uma relação entre um colaborador/trabalhador e o responsável imediatamente acima desse colaborador/trabalhador.
- **Relação hierárquica indireta:** uma relação hierárquica indireta é definida como a relação entre um empregado/colaborador e os responsáveis da unidade a que pertence o empregado/colaborador, que são, por sua vez, superiores hierárquicos do responsável superior imediato do empregado.

- **Unidade:** O termo unidade é equivalente a linha de negócio.

- **Cliente:** O termo cliente nesta Política reporta-se a investidores, participantes e acionistas dos veículos sob gestão, aconselhados ou patrocinados por qualquer unidade SAM. Este conceito inclui não só investidores atuais, mas também potenciais investidores.

O Anexo I disponibiliza uma lista não exaustiva das categorias gerais de conflitos de interesses e atividades, serviços, decisões ou transações que geram ou podem gerar conflitos deste tipo que requerem, se for caso disso, uma gestão, mitigação ou prevenção adequadas.

3. Âmbito de Aplicação

Esta Política foi elaborada pela Área Global de Riscos & Compliance da SAM, de acordo com o normativo estabelecido no Grupo Santander na sua Política Corporativa de Conflito de Interesses e aplica-se a todos os colaboradores de todas unidades SAM (incluindo Portugal), assim como às entidades sob gestão, subordinadas e às respetivas partes relacionadas.

As unidades locais devem adaptar este documento à sua própria atividade, de acordo com a legislação aplicável, fazendo-o a provar nos órgãos de governo estabelecidos para o efeito.

4. Princípios de Atuação

4.1 Princípios Gerais

Os órgãos de governo e os empregados/colaboradores devem cumprir os seguintes princípios no desempenho das suas funções e responsabilidades, com o propósito de identificar, reportar e gerir conflitos de interesses:

- **Responsabilidade:** os órgãos de governo, direção de topo e restantes colaboradores atuarão sempre de boa fé, em cumprimento do normativo interno aplicável e de acordo com os papéis que lhes tenham sido atribuídos;
- **Transparência:** manter uma atitude honesta e transparente, em conformidade com os valores corporativos, mostrando um comportamento proactivo para evitar conflitos de interesses, e, em caso de se verificar algum, proporcionar as medidas mãos adequadas de mitigação das suas consequências negativas;
- **Independência:** atuar, a todo o momento, com liberdade de apreciação e lealdade ao Grupo, seus acionistas e clientes, independentemente dos seus próprios interesses e dos interesses das entidades a si vinculadas;
- **Abstenção:** abster-se de participar ou influenciar no processo de tomada de decisões que podem afetar os colaboradores ou entidades com as quais possa existir um conflito, ou nos casos em que a sua objetividade ou capacidade de cumprir adequadamente as suas obrigações

com o Grupo Santander possa resultar comprometida; assim como aceder a informação importante que possa influenciar no referido conflito.

Da mesma forma, devem abster-se de participar em qualquer tipo de transação realizada por uma entidade do Grupo que envolvam interesses próprios, do Grupo ou de uma entidade relacionada.

- **Comunicação:** notificar internamente qualquer questão que possa implicar ou que tenha implicado uma situação de conflito de interesses. Qualquer conflito de Interesses real ou potencial deve ser comunicado ao responsável do Departamento de Riscos & Compliance para a sua adequada avaliação e gestão.

4.2 Princípios específicos

Para além dos critérios estabelecidos pelo Grupo Santander nas suas políticas corporativas, a gestão de conflitos de interesses nas unidades locais deve considerar os seguintes princípios:

- Privilegiará sempre os interesses dos veículos sob gestão, os seus participantes, clientes e acionistas em face dos interesses da SAM, os seus órgãos sociais, colaboradores ou qualquer outra pessoa vinculada direta ou indiretamente à SAM por uma relação de controlo;
- Devem ser identificados os conflitos de interesse reais ou potenciais decorrentes da atividade da SAM. Sobre estes serão aplicadas medidas para evitar conflitos e, em caso de não ser possível evitá-los, deverá ser realizada uma adequada gestão de acordo com os princípios previstos nesta política;
- Se se verificar alguma situação de conflito de interesses que não possa ser gerida ou adequadamente mitigada deverá ser evitada a situação que lhe deu origem. Em caso de não poder ser evitada, a situação existente deverá ser revelada às partes envolvidas (veículos sob gestão, acionistas, participantes ou clientes), para que possam tomar uma decisão informada e consciente.
- Será estabelecido um registo atualizado no qual se incluam todas as situações em que exista um conflito de interesses real ou potencial. Esta informação deve ser periodicamente apresentada em comité local correspondente, com detalhe das medidas aplicadas,
- As unidades SAM devem estabelecer controlos sobre os aspetos previstos nesta política, assim como sobre conflitos de interesses que sujam na sua atividade.

5. Tipos e gestão de conflitos de interesses

Nesta secção são detalhados, de forma não exaustiva, os tipos de conflitos de interesses que podem ocorrer na atividade da SAM, assim como os princípios de atuação. As unidades locais devem garantir que estes aspetos sejam sujeitos a controlos e procedimentos adequados que mitiguem os conflitos que possam suceder.

5.1 Conflitos entre a SAM e os seus empregados

Os trabalhadores da SAM pautarão a sua conduta de forma a que os seus interesses individuais, bem como os das suas famílias ou de outras partes a si vinculadas, não prevaleçam sobre os interesses do Grupo, seus clientes e de outras partes interessadas. Descrevemos exemplos de situações que podem dar origem a estes conflitos:

- **Presentes e convites.** Em regra, é vedado a todos os empregados do Grupo oferecer ou aceitar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou retribuição a/de clientes, fornecedores, intermediários, contrapartes ou qualquer terceiro em relação com a sua atividade profissional dentro do Grupo, ou, de qualquer outra forma, obter proveito da posição ocupada em proveito próprio. Não obstante, a SAM dispõe de uma política específica de Presentes e Convites que clarifica as situações que podem ser excecionadas da regra geral.

- **Atividades profissionais fora da SAM.** Os colaboradores que exerçam ou que se proponham realizar uma atividade profissional² fora da SAM, remunerada ou não, é necessário que disponham de autorização do seu responsável hierárquico, do responsável da Função de Cumprimento e da área de Recursos Humanos, prévia análise da verificação de conflitos de interesses com entidades relacionadas com o Grupo Santander. Destacamos:
 - **Participação em cursos e conferências externas.** A participação dos empregados da SAM como formadores em cursos ou seminários externos requer a autorização prévia da Área de Cumprimentos, Recursos Humanos, bem como do responsável hierárquico do empregado. No caso de se tratar de uma participação como conferencista (palestrante) em representação da SAM ou do Grupo, ou sempre que atue como tal a título pessoal seja difundida através de um meio de comunicação social (imprensa, redes sociais ...), deverá dispor de autorização prévia da área de Marketing, que, por sua vez, deverá consultar, se for o caso, a Função de Comunicação Externa, a qual promoverá a revisão do discurso do empregado/colaborador. Para além da participação em conferências/congressos ou eventos, os empregados devem evitar prestar testemunhos ou conceder entrevistas. Neste caso, devem contar com a autorização da Função de Comunicação Externa.
 - **Participação em blogs, fóruns, revistas, artigos ou publicações.** Para realizar este tipo de atividades, não poderão ser utilizados dispositivos ou meios que são disponibilizados aos empregados da SAM para o desempenho da sua atividade profissional.

- **Operações pessoais.** Os empregados da SAM podem realizar operações pessoais de valores mobiliários, incluindo operações respeitantes aos fundos sob gestão, e ao fazê-lo, podem ocorrer conflitos de interesses. Para o efeito, devem seguir o previsto nas políticas de operações pessoais (por conta própria) e nos Códigos de Conduta que sejam aplicáveis.

² Exemplo de atividades são: participações como formador ou conferencista, participação em entidades sem fim lucrativo, associações setoriais, cargos políticos, etc

- **Vinculações com terceiros.** Os empregados da SAM podem manter laços pessoais ou económicos (interesses relevantes em outras entidades) com terceiros que podem comprometer a sua imparcialidade. Estas relações devem ser identificadas e comunicadas aos seus responsáveis hierárquicos, bem como ao responsável de Cumprimento (local).
- **Práticas de remuneração.** A SAM dispõe de uma Política de Remuneração que segue as normas e os aspetos fundamentais a considerar e foi concebida de forma a não criar conflitos de interesses ou incentivos que possam levar as pessoas relevantes a favorecerem os seus próprios interesses ou os interesses da empresa em detrimento de qualquer cliente. A retribuição variável é determinada em função do perfil de risco e da promoção de boa conduta, para além de promover a cultura do Grupo e o cumprimento da normativa para evitar conflitos de interesses.

Desta forma, a Política de Remuneração dos empregados tomadores de decisões de risco relevantes, incluindo a direção de topo (administração), responsáveis das funções de riscos e de controlo do cumprimento e todos os demais que auferam uma remuneração que os integre no mesmo grupo remuneratório, deve ser consistente com os perfis de risco dos OIC sob gestão, de acordo com a normativa regulamentação aplicável.

- **Condições especiais.** O acesso dos empregados da SAM a produtos/classes bonificado(a)s deve ser um processo transparente, justo e em conformidade com procedimentos internos, que garantam que apenas os empregados autorizados poderão aceder a este(a)s produtos/classes. As áreas de Cumprimento devem assegurar que o interesse de outros investidores não resulta prejudicado e o efetivo cumprimento da normativa interna e do disposto nos documentos constitutivos do fundo/veículo.
- **Atividades em mercado de valores.** O Código de Conduta nos Mercados de Valores estabelece um regime detalhado sobre vários aspetos relacionados com conflitos de interesses ou com questões diretamente relacionadas com áreas particularmente sensíveis pela sua relação com os mercados financeiros, tais como: mecanismos para detetar e controlar conflitos de interesses pessoais (por exemplo, Declaração de Situações Pessoais), uso de Informação Sensível (confidencial, material e privilegiada), criação de Áreas Separadas e de Barreiras de Informação e regras aplicáveis a transmissão de ordens de compra de valores mobiliários, de modo a evitar atos prejudiciais aos clientes.

5.1.2 Notificação de circunstâncias que podem implicar conflitos de interesses

Com o propósito de avaliar um potencial conflito de interesses que afete empregados, a área de Cumprimento local da SAM pode solicitar aos mesmos que forneçam dados ou informações (e os empregados ficam obrigados a fornecê-los) sobre qualquer circunstância pessoal ou profissional

recente que possa influenciar o desempenho das suas obrigações profissionais e tomada de decisões, tais como:

- Interesses económicos dos empregados que possam envolver um conflito de interesses com o Grupo.
- Relações pessoais ou profissionais com acionistas que detêm um número significativo de ações no Grupo.
- Relações familiares, pessoais ou profissionais com os diretores e empregados do Grupo.
- Atividades profissionais ou por conta própria, em entidades que não pertencem ao Grupo.
- Relações pessoais ou profissionais com os principais parceiros comerciais do Grupo, terceiros ou fornecedores.
- Cargos públicos ou cargos de autoridade exercidos na Administração Pública.
- Posições em órgãos de governo de associações ou fundações sem fins lucrativos que tiveram relação com o Grupo Santander.

Em qualquer caso, os empregados serão responsáveis por comunicar, de imediato, ao respetivo responsável hierárquico, bem como às funções de Recursos Humanos e Cumprimento & Conduta, qualquer situação que possa surgir e afetar as suas circunstâncias pessoais ou profissionais e que importe uma situação de conflito de interesses com o Grupo.

Neste sentido, os empregados devem comunicar às funções de Cumprimento & Conduta e Recursos Humanos, bem como ao responsável hierárquico, as relações familiares que mantém com outras Pessoas Sujeitas ao Código Geral de Conduta em qualquer entidade do Grupo, durante o seu processo de seleção, contratação, promoção ou nos casos em que sejam aprovadas novas condições de trabalho, incluindo as salariais.

No que diz respeito a atividades ou interesses fora do Grupo, os empregados devem declará-las no momento da sua integração no Grupo, bem como, sempre que possam participar em uma nova atividade extra-Grupo. Esta declaração deve ser feita com antecedência para que a função de Cumprimento & Conduta promova a análise de potenciais conflitos de interesses e, se for caso disso, possa autorizar ou não permitir o seu desempenho. Não será necessário declarar colaborações únicas ou pontuais (por exemplo, participação em conferência), sendo apenas aplicável ao caso a autorização prévia acima descrita.

5.2 Conflitos entre investidores

Em nenhuma circunstância, as Pessoas Sujeitas devem incentivar um investidor a realizar uma operação para beneficiar (em benefício de) outro, a menos que ambos conheçam as suas diferentes posições e concordem expressamente em realizar a operação.

Os clientes devem ser informados de quaisquer vinculações (ligações), económicas ou de outro tipo, que possam implicar um conflito de interesses com eles.

5.3 Conflitos entre a SAM e os seus investidores

Em nenhuma circunstância se deve encorajar a realização de um investimento por parte de um cliente para beneficiar outro, a não ser que ambos conheçam as suas diferentes posições e concordem expressamente em realizar a operação.

Neste sentido, são infra detalhadas algumas situações que podem levar a conflitos com os clientes.

- **Conceção e lançamento de novos produtos e serviços.** Todos os produtos e serviços devem ser devidamente aprovados de acordo com o governo e o procedimento estabelecidos. Na apreciação/avaliação das propostas, deve analisar-se e identificar se a venda ou comercialização desses produtos e serviços poderá gerar num conflito de interesses à luz do definido nesta política.

No caso de um produto ser aprovado e se verificar a existência de conflito, serão adotadas as medidas cautelares para minimizar o seu efeito, e serão determinados os avisos a disponibilizar durante o processo de comercialização, ou, se for o caso, as declarações correspondentes que devem ser obtidas junto dos clientes; de forma a conferir transparência ao dito conflito e que os potenciais clientes ou clientes estejam conhecedores da situação antes da tomada de decisão de investimento.

- **Segregação de funções.** Deve ser assegurada uma adequada segregação de funções, hierárquica e física entre as atividades de gestão, administração, riscos e controlo na organização da Sociedade.

- **Pré-alocação de ordens.** O processo de pré-alocação e contratação de operações é desenvolvido num quadro formalizado e controlado com segregação das diferentes funções intervenientes, respeitando os interesses de cada veículo e dos seus participantes, evitando situações de discriminação, de acordo com a política interna estabelecida.

- **Operações entre fundos/veículos sob gestão ("Cross Trades").** As transações que envolvam a transferência de ativos entre fundos/veículos podem dar lugar a um benefício de um Fundo/veículo face a outros, em detrimento dos participantes, acionistas ou investidores, especialmente no caso da transmissão de produtos (ativos) ilíquidos. As unidades SAM devem dispor e implementar procedimentos para garantir a análise de conflitos de interesses, registo e relatórios periódicos de tipo de operações.

- **Direitos de voto e envolvimento (Engagement).** Os direitos de voto associados a determinados instrumentos financeiros devem ser exercidos em benefício exclusivo dos acionistas ou participantes de cada veículo/fundo, tendo em conta os seus interesses a longo prazo, bem como as ações de engagement realizadas sobre os investimentos.

- **Execução de ordens.** Ao executar ordens através de intermediários financeiros, podem ocorrer incidentes decorrentes do momento da execução ou da transmissão das mesmas. Para isso, a SAM dispõe de uma política de execução e transmissão de ordens, *best execution*, que garante que o processo é executado no melhor interesse dos participantes, acionistas ou investidores.

Neste sentido, a SAM opera, em nome dos seus clientes, em diferentes mercados, onde a melhor execução para o mesmo ativo pode variar entre veículos que utilizam diferentes mercados, contrapartes, fusos horários, etc.

- **Erros operacionais.** A existência de erros operacionais (por exemplo, erros no cálculo do Valor Líquido do Ativo- *net asset value*), pode implicar uma desvantagem para os clientes que deve ser analisada por parte das unidades locais de acordo com os procedimentos aplicáveis para definir o plano de ação.

- **Investimento socialmente responsável (ISR).** A abordagem de investimento socialmente responsável, seguida pela SAM é implementada em conformidade com o quadro regulamentar aplicável, com transparência nas atividades realizadas. Neste sentido, a SAM conta com uma Política de Investimento Sustentável e Responsável publicada na página da internet (website) e da qual resultam os princípios seguidos no processo de investimento.

- **Atividade de Estudos de investimento e análise financeira e fornecimento de relatórios³ aos investidores.** Esta atividade está sujeita às regras estabelecidas no Código de Conduta no Mercado de Valores e no Código de Conduta para Atividades de Análise (corporativo), que regem a elaboração e a aprovação de produtos de análise, seu conteúdo e divulgação, e incluem regras específicas para situações específicas (nomeadamente relativas a processos de IPO, início da cobertura, mudança de recomendações, restrições de cobertura) e regras relativas a operações por conta própria (operações pessoais) dos elementos da equipa de colaboradores que desenvolve a atividade de análise.

A SAM não executa relatórios desta natureza. Não obstante, este tipo de relatórios periódicos emitidos sobre a situação do mercado, distribuídos, tanto interna, como externamente, devem merecer uma avaliação.

Devem ser identificados os casos em que a atividade possa ser considerada como *research*, e, caso se confirme que é executada uma atividade desta natureza, serão cumpridos os requisitos da normativa MIFID e do Código do Valores Mobiliários e obtidas as necessárias licenças, sendo ainda exigível o reporte da situação internamente no Grupo.

³ Art. 16º, nº 3 da Diretiva 2014/65/UE do Parlamento e do Conselho de 15 de Maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros - Directiva relativa aos Mercados de Instrumentos Financeiros (adiante designada MIFIDII) e os textos comunitários que a complementam (artigos 37º e 38º do Reg. Delegado (UE) 2017/565 da Comissão de 25 de abril de 2016 que completa a Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito aos requisitos em matéria de organização e às condições de exercício da atividade das empresas de investimento e aos conceitos definidos para efeitos da referida diretiva

As unidades de SAM devem dispor mecanismos que prevejam medidas de gestão de potenciais conflitos de interesses que possam ocorrer com, ou entre os investidores aos quais se destinam os relatórios de análise de mercado/investimento. Da mesma forma, as áreas de Cumprimento locais devem definir as regras sobre a prestação de relatórios elaborados por terceiros, com especial atenção para os serviços em que não podem ser prestados gratuitamente, uma vez que é vedado o recebimento de incentivos, como é o caso das atividades de gestão discricionária de carteiras de investimento e de consultoria para investimento numa base independente.

- **Modelos de remuneração das equipas envolvidas nos processos de comercialização.** Os modelos de remuneração das equipas envolvidas nos processos de comercialização devem ser concebidos de forma a evitar possíveis conflitos de interesses, que favoreçam a tomada de decisões que incrementem o risco e que considerem de forma significativa aspetos relativos à qualidade da distribuição e ao tratamento dos investidores. Em particular, não devem promover vendas de um produto ou categoria de produtos relativamente a outros de forma que possam resultar em contratações que não se revelem a melhor opção disponível para o investidor ou que sejam desnecessários ou inadequados para o investidor.
- **Acesso dos empregados a classes bonificadas.** Em certas circunstâncias, um Fundo pode ter uma classe de unidades de participação de acesso para um determinado grupo de empregados que estão ativamente envolvidos nos processos de investimento do veículo. Este acesso deve ser restrito a um grupo de empregados e as áreas de Cumprimento devem assegurar o controlo para evitar comprometer outros investidores. Além disso, para o caso, são também considerados os casos de subscrição ou reembolso em espécie.
- **Outras orientações sobre conflitos de interesses.** Nenhum investidor deve receber tratamento ou condições especiais, nem ninguém deve ser induzido a oferecer esse tratamento ou condições baseando-se em laços pessoais, familiares ou outros. Devem ser evitadas relações de exclusividade com clientes que possam originar vínculos pessoais excessivos ou que restrinjam o seu acesso a outros colaboradores ou canais do Grupo. Caso não seja possível evitar o conflito por meio dos critérios acima, antes de ser prestado um serviço suscetível de gerar um conflito de interesses, os investidores devem ser devidamente informados.

A divulgação de conflitos de interesse a clientes deve ser utilizada quando as medidas organizacionais ou administrativas adotadas para evitar que o conflito seja prejudicial aos interesses dos clientes não sejam suficientes para garantir, com um razoável grau de certeza, que serão evitados.

Os investidores devem ser informados das vinculações, económicas ou de outra natureza, que possam importar conflito de interesses com eles.

5.4 Conflitos entre a SAM e o Banco Santander S.A., enquanto empresa-mãe

Podem surgir conflitos de interesses quando a SAM possa ter interesses conflitantes em relação aos do Banco Santander, SA, como empresa-mãe, ou do Grupo como um todo, ou como consequência

das diferentes linhas de autoridade e fluxos de informação estabelecidos entre a empresa-mãe e a SAM.

O Banco Santander, S.A., na qualidade de empresa-mãe, deve ter em consideração os interesses de todas as suas subsidiárias e a forma como esses interesses contribuem para os detidos a longo prazo pelas subsidiárias e pelo Grupo como um todo. Da mesma forma, as entidades do Grupo Santander devem levar em consideração os interesses do Grupo Santander como um todo e, conseqüentemente, analisar como as decisões tomadas no nível da entidade podem afetar o Grupo.

O Banco Santander, S.A., como empresa-mãe do Grupo Santander, estrutura o governo do Grupo Santander de forma a garantir a existência de normas de governo e um sistema de controlo adequado. Em particular, o Grupo Santander possui um Sistema de Governo Interno que inclui:

▪ **O Modelo de Governo**, que define os princípios que regem a relação entre o Grupo e as suas subsidiárias, bem como a interação entre eles a três níveis:

(i) O Conselho de Administração do Grupo e os Conselhos das subsidiárias. O Grupo criou normas e procedimentos que regulam a estrutura, composição, constituição e funcionamento dos órgãos de administração e das suas comissões, para além de outras normas e regulamentos relativos à nomeação, remuneração e plano de sucessão dos membros dos órgãos sociais;

(ii) O Grupo e o CEO (Country Heads);

(iii) (iii) As funções-chave que exercem funções de controlo interno, funções de suporte e negócios na sede da corporação (*Global & Corporate Headquarters*) e nas subsidiárias.

Para (ii) e (iii) o Modelo de Governo anterior estabelece, entre outras matérias, as normas e regras pertinentes que devem ser seguidas em relação à sua designação, fixação de objetivos, avaliação e fixação da remuneração variável e plano de sucessão.

▪ **Marcos corporativos**, que estabelecem uma abordagem comum para questões que foram consideradas relevantes pelo seu impacto no perfil de risco do Grupo. Cada Marco Corporativo estabelece a forma como o Grupo supervisiona e controla as suas subsidiárias; e a participação do Grupo em determinadas decisões importantes das subsidiárias. Todas as interações devem ser feitas de forma colaborativa de acordo com os marcos corporativos definidas. O Modelo de Governo estabelece o mecanismo a ser aplicado na resolução de conflitos, com a participação final da função-chave em cada caso, do CEO, dos presidentes dos Conselhos de Administração ou dos órgãos de governo mais adequados.

A este respeito, devem ser considerados:

- **Muralhas da china**. Existe separação funcional, hierárquica e física da Sociedade de outras entidades do Grupo Santander, com barreiras de informação que impedem ou controlam a partilha/

a troca de informações, bem como áreas separadas para impedir o fluxo de informação privilegiada ou não públicas ("muralhas da china") entre as entidades do Grupo Santander.

- **Research.** A informação emitida por analistas de uma entidade do Grupo sobre recomendações de investimento (compra ou venda) em instrumentos financeiros de outras entidades devem ser analisadas no âmbito da regulamentação aplicável, com especial consideração pelos serviços em que não podem ser entregues, de forma, gratuita por estar vedado o recebimento/pagamento de incentivos, como é o caso da gestão de carteiras ou outros serviços de investimento ou auxiliares a cliente.

- **Outsourcing de atividades.** A subcontratação de uma atividade da SAM a uma empresa do Grupo Santander também deve contar também como uma análise de conflito de interesses, avaliando a existência de terceiros que proporcionem esses serviços.

- **Operações vinculadas.** Este parágrafo refere-se à subscrição de instrumentos financeiros emitidos, *patrocinados* ou em que, qualquer outra forma, participe⁴ uma entidade do Grupo, que sejam adquiridos para integrarem a carteira de um fundo/veículos sob gestão da SAM e que impõe uma análise da existência de conflitos de interesses. As unidades SAM devem dispor de procedimentos de controlo destas operações para assegurar a respetiva análise.

A atividade de gestão de Organismos de Investimento Alternativo (OIA), devido à sua relação com a atividade do Grupo, pode estar sujeita a maior exposição a potenciais conflitos de interesses, atenta a relação entre as atividades em si mesmas. Nesta área, podem verificar-se as seguintes situações, que devem ser avaliadas de acordo com os princípios previstos na presente Política (lista não exaustiva):

- Uma entidade do Grupo Santander origina, estrutura e financia um empréstimo que é posteriormente incorporado na carteira de um Fundo/veículo sob gestão da SAM.

- Uma entidade ou veículo geridos pelo Grupo Santander realiza um investimento em um dos Fundos/veículos sob gestão da SAM.

- Um Fundo/veículo sob gestão da SAM pode adquirir ativos do balanço de uma entidade do Grupo Santander em mercado secundário.

- Um Fundo/veículo SAM pode coincidir com uma entidade do Grupo como financiadores do mesmo ativo ou ativos relacionados.

Devem ser seguidos os princípios estabelecidos para as operações com partes relacionadas e será também realizada uma análise específica para a gestão destes conflitos, aplicando medidas mitigantes adequadas (existência de comités de investimento, realização de operações a preços de mercado, análise da alocação de operações, etc.).

⁴ Por exemplo, como consultor jurídico, emitente, produtor, etc.

5.5 Conflito entre as entidades SAM e os membros dos seus órgãos de administração

Refere-se à possível concorrência de um potencial conflito entre os interesses de uma entidade SAM e os interesses privados dos membros que compõem os seus órgãos de administração, que possam influenciar negativamente o desempenho das suas funções e responsabilidades enquanto membro desse órgão.

Os conflitos de interesses que afetam os administradores das entidades SAM nesta condição serão resolvidos de acordo com o Regulamento do Conselho e pela aplicação desta Política, na medida em que seja compatível com aquele.

Os membros do órgão de administração atuarão no interesse de todos os seus acionistas e, se concomitantemente, (i) exercerem um cargo no Conselho de Administração de uma entidade; (ii) ocuparem funções executivas; ou (iii) pertencerem ao Conselho de Administração de outra entidade SAM ou outra entidade do Grupo Santander, terão em conta ambos os interesses.

Os membros do Conselho de Administração estão sujeitos ao normativo local aplicável, aos regulamentos locais e às melhores práticas nesta área.

Neste sentido, os membros dos órgãos administrativos devem:

- Agir de acordo com o dever de lealdade com o qual devem desempenhar as suas funções, agindo de boa-fé e no melhor interesse superior da entidade.
- Atuar de acordo com os critérios e princípios estabelecidos nas políticas corporativas, promovendo o bom governo e seguindo os padrões e normas do Grupo.
- Atingir e aperfeiçoar os conhecimentos necessários ao desempenho das funções e responsabilidades que lhes são atribuídos.
- Prestar informação sobre outros vínculos profissionais e cargos em órgãos de governo a que pertencem.
- Abster-se de:
 - Usar o nome da entidade do Grupo SAM ou do Grupo Santander ou a sua condição de administrador, para influenciar indevidamente as transações do foro pessoal.
 - Usar ativos corporativos, incluindo informações confidenciais da entidade, para fins pessoais.
 - Aproveitar as oportunidades de negócio oferecidas pela entidade SAM ou pelo Grupo Santander a cujo Conselho pertença.
 - Obter vantagens/benefícios ou remuneração de terceiros externos à Sociedade e ao Grupo relacionados com o desempenho das suas funções.
 - Participar em negócio, por conta própria ou de terceiros, que envolva uma concorrência efetiva ou potencial com a Sociedade, com os negócios da Sociedade ou que, na sua falta, crie uma situação de conflito permanente com os interesses da

Sociedade. Além disso, devem revelar qualquer interesse direto ou indireto detido que eles ou outras pessoas vinculadas tenham no capital de uma sociedade que se encontre em situação de concorrência efetiva com a Sociedade, com o Grupo SAM SAM ou com o Grupo Santander.

- Realizar, ou sugerir que uma pessoa transacione ações de uma entidade SAM ou do Grupo Santander ou de subsidiárias associadas ou relacionadas sobre as quais, pela posição que ocupa, detenha informações privilegiadas ou sigilosas, desde que essas informações não sejam no domínio público;
- Participar em deliberações e votar resoluções ou decisões em relação às quais os próprios, ou qualquer pessoa a eles vinculada, sejam afetados por um conflito de interesses, direta ou indiretamente.

As unidades SAM devem dispor e implementar normativos internos adequados que regulem a realização de transações com partes relacionadas, os quais estabeleçam os casos em que é necessária a autorização do Conselho de Administração ou de outro órgão societário. As transações entre partes relacionadas e membros do Conselho devem ser identificadas e comunicadas de acordo com o normativo local aplicável.

As transações com partes relacionadas devem ser avaliadas considerando o princípio da igualdade de tratamento entre todos os acionistas e as condições de mercado vigentes

5.6 Conflitos entre a SAM, seus principais parceiros de negócios, fornecedores terceiros e intermediários

As unidades locais SAM não podem favorecer os seus interesses violando ou tornando incompatíveis os interesses dos prestadores de serviços, fornecedores, intermediários, parceiros de negócio ou consultores e assessores.

Assim, na atividade da SAM podem verificar-se conflitos com terceiros, de entre outros casos, nas seguintes circunstâncias:

- **Processos de seleção de gestores e fundos de terceiros.** O processo de seleção de gestores de ativos como parceiros de negócios (gestão de mandatos) deve assegurar uma análise adequada de acordo com os requisitos internos e exigências regulatórias.

Além disso, a seleção de fundos de terceiros deve assegurar o cumprimento da normativa interna e a escolha de classes com condições mais baratas às quais os Fundos/veículos podem aceder.

- **Intermediários financeiros.** Os intermediários financeiros são selecionados de acordo com critérios objetivos e independentes, de acordo com procedimentos internos estabelecidos e seguindo as melhores políticas de execução de ordens implementadas localmente.

- **Distribuidores.** As entidades terceiras que atuam como distribuidores de produtos SAM devem ser selecionadas de acordo com os procedimentos e normativa internos em vigor.
- **Depositário e custódia⁵.** A seleção do depositário e do custodiante deve assentar em critérios de seleção objetivos e independentes, de acordo com os procedimentos internos estabelecidos e garantir uma adequada segregação de funções.
- **Incentivos pagos ou recebidos de terceiros.** As unidades de SAM locais devem dispor e implementar procedimentos para garantir que esses incentivos (i) possam ser justificados por necessários à prestação do serviço ou distribuição do produto; ou (ii) sejam projetados para fornecer um serviço adicional; ou ainda (iii) para melhorar a qualidade do serviço prestado. Da mesma forma, deve ser assegurado que os clientes são claramente informados antes do início da contratação da prestação do serviço, sobre a existência, natureza ou quantidade dos referidos incentivos.

A propósito, se distinguem:

- **Incentivos pecuniários (monetários).** as comissões pagas por terceiro/recebidos de terceiro devem ser repostas no Fundo/veículo que recebeu os serviços.
 - **Incentivos não-pecuniários (não-monetários) (soft dólar).** A existência de incentivos não pecuniários deve ser objeto de análise específica e validada pela área de Riscos & Compliance local. Neste sentido, devem existir procedimentos para garantir uma seleção adequada de Fornecedores de research, de acordo com a regulamentação local aplicável.
- **Fornecedores de produtos ou serviços.** Os empregados da SAM não podem participar em processos de aquisição de produtos ou serviços para a SAM com empresas ou pessoas com os quais tenham vínculo económico ou familiar. Neste sentido:
 - Deve ser evitada qualquer interferência que possa afetar a imparcialidade ou a objetividade na compra de bens e serviços ou ao fixar as respetivas condições económicas.
 - Sempre que possível, devem ser evitadas relações com natureza de exclusividade com fornecedores de produtos e serviços.
 - É proibida a concessão de tratamento ou condições especiais de trabalho baseadas em laços pessoais ou familiares.
 - Não é permitido participar em procedimentos para a contratação de produtos ou serviços para a SAM com empresas ou pessoas com quem o funcionário tenha uma relação económica ou familiar.

⁵ Dependendo da geografia, esta atividade incluiria gestores de fundos, agentes de transferência de registos, etc.

5.7 Conflito entre duas subsidiárias

A estrutura societária da SAM inclui entidades jurídicas em diferentes geografias e que podem prosseguir interesses conflitantes entre elas. Estes conflitos de interesses podem surgir quando uma subsidiária coloca os seus interesses à frente de outra subsidiária do Grupo SAM ou do Grupo Santander. Nestes casos, a área global de Riscos & Compliance será informada e compete-lhe gerir e resolver conflitos entre as unidades de SAM.

Em caso de conflito com outras subsidiárias do Banco Santander, SA, como empresa-mãe, a área global de Riscos & Compliance do Grupo SAM informará o Banco Santander, S.A. e a Corporação irá gerir e resolver tais conflitos de interesses em benefício do Grupo como um todo, aplicando o mecanismo de resolução incluído no Modelo de Governo com a participação dos CEOs, Presidentes ou órgãos de governo mais adequados de ambas as subsidiárias envolvidas no conflito.

6. Processos chave

Devem ser definidos processos para assegurar a identificação atempada, a prevenção e a gestão de conflitos de interesses, com uma adequada atribuição de responsabilidades, conforme detalhe infra.

A gestão de conflitos de interesses na SAM deve seguir os seguintes princípios:

- **Gestão adequada de conflitos de interesses.** Para a correta gestão dos diferentes tipos de conflitos de interesses que possam surgir na SAM, serão estabelecidos os seguintes meios, de entre outros:
 - Normativas internas, controlos e disposições organizativas destinadas a evitar conflitos de interesses que possam surgir e, quando apropriado, mitigar os riscos associados a eles.
 - Formação para empregados e membros do Conselho de Administração que lhes permita identificar, escalar e gerir conflitos de interesses.
 - Mecanismos ou processos específicos de governo para comunicar e resolver conflitos de interesses e, se necessário, aplicando sanções disciplinares para os casos de violação da Política.
 - Atribuição de papéis e responsabilidades de forma clara, garantindo um ambiente de controlo interno, de acordo com o modelo das três linhas de defesa.
 - Segregação de obrigações para a prestação de serviços, ou atribuição de responsabilidades de supervisão e de reporte para atividades que possam gerar um conflito de interesses entre diferentes pessoas.
 - Procedimentos adequados para operações com partes relacionadas. Estas operações devem ser realizadas em condições de mercado.

- Definição de barreiras de informação, incluindo a separação física de certas linhas ou áreas de negócio, quando se mostre adequado, de acordo com códigos de conduta aplicáveis ou outra normativa interna.

- **Reporte** (*escada de informação*). Os empregados devem seguir o processo de reporte interno (comunicações) estabelecido em cada entidade SAM em matéria de conflitos de interesses, informando o seu responsável hierárquico imediato e a área de Cumprimento local, da existência e natureza do conflito. A área de Cumprimento local manterá um registo das situações de conflitos reportadas, disponível para fins regulamentares e de supervisão.

Além disso, em caso de dúvida sobre a possível verificação de um conflito de interesses, os empregados podem dirigir as suas dúvidas para a área de Cumprimento local.

- **Resolução**. Os conflitos de interesses serão adequadamente documentados, comunicados e geridos, tendo em conta a sua natureza e relevância.

Para o efeito, devem ser documentados os seguintes elementos: a descrição do conflito de interesses, a proposta de gestão de conflitos; a resolução adotada, se aplicável, e a identificação das pessoas, a posição-chave e/ou os órgãos de governo envolvidos.

A resolução de conflitos de interesses do pessoal é da responsabilidade da pessoa responsável pela unidade SAM em causa, que tomará a decisão adequada sobre o conflito em questão.

Se surgir um conflito de interesses específico em duas unidades, será resolvido pelo responsável de ambas as unidades afetadas.

No caso de conflito de interesses afetar outras entidades do Grupo Santander ou o Grupo como um todo, aplicar-se-á o mecanismo de resolução definido no Modelo de Governança, conforme aplicável.

- **Governo**. A gestão de conflitos de interesses será realizada pelos titulares de cargos-chave ou pelos órgãos de governo, de acordo com as funções e as responsabilidades que lhes são atribuídas.

Os órgãos de governo devem ter em conta potenciais conflitos de interesses na determinação da sua composição. Espera-se também que todos os membros dos órgãos de governo divulguem conflitos de interesses nos quais possam ser incluídos à medida que surgem.

O secretário dos órgãos de governo deve ser responsável por manter a documentação relacionada com conflitos de interesses e manter a documentação de apoio que evidencie a forma de tratamento e de resolução final.

Além disso, os repositórios que já existem nas entidades do Grupo Santander podem ser usados para registar situações de conflito de interesses, conforme aplicável.

Em particular, a função de Cumprimento & Conduta deve manter e atualizar periodicamente um registo dos tipos de investimento e serviços auxiliares fornecidos pela entidade do Grupo Santander,

ou em nome dela, quando um conflito de interesses tiver surgido ou possa surgir no caso de um serviço em curso.

No caso dos serviços existentes, este registo especificará os procedimentos e medidas adotadas para qualquer possível conflito de interesses.

- **Comunicação de irregularidades.** Para lá dos demais meios disponíveis, pode qualquer pessoa sujeita utilizar o Canal Aberto previsto no Código Geral de Conduta para comunicar situações de reais ou potenciais conflitos de interesses que envolvam outras pessoas.

7. Não cumprimento da Política

O não cumprimento desta política pode importar em sanções disciplinares para os empregados da Sociedade, e sujeita-os ao correspondente procedimento disciplinar e possível despedimento, sem prejuízo de sanções administrativas ou criminais que, se for caso disso, também possam resultar e das demais consequências que decorram da Lei.

8. Governo da Política

A Área Global de Riscos & Compliance do Grupo SAM é responsável por esta política. A Área Global de Riscos & Compliance é responsável pela interpretação da política.

Esta política entrará em vigor a partir da data de sua publicação. O seu conteúdo estará sujeito a revisão periódica, sendo introduzidas as alterações ou modificações consideradas convenientes.

9. Controlo de alterações

Versões Globais

Versão	Área responsável	Descrição	Comité aprovação	Data de aprovação
1	Global Risk & Compliance	Aprovação de Política de Conflito de Interesses	Conselho de Administração SAM Investment Holdings Ltd	15.12.2015
2	Global Risk & Compliance	Atualização da Política	Conselho de Administração SAM Investment Holdings Ltd	10.10.2020
3	Global Risk & Compliance	Atualização da Política, alinhando o texto com a Política corporativa de Julho de 2022	Conselho de Administração SAM Investment Holdings Ltd	14.06.2023

Versões de adaptação local

Versão	Área responsável	Descrição	Comité aprovação	Data de aprovação
1	Riscos & Compliance SAM PT e SPensões	Adaptação à SAM e à Santander Pensões da Política Global de Conflito de Interesses	Conselho de Administração da SAM e Santander Pensões	17.12.2020
2	Riscos & Compliance SAM PT e SPensões	Adaptação à SAM SGOIC e à Santander Pensões da Política Global de Conflito de Interesses de 14.06.2023	Conselho de Administração da SAM SGOIC e Santander Pensões	20.09.2023

INFORMAÇÕES AOS DESTINATÁRIOS: As informações contidas no documento podem ser confidenciais, legalmente privilegiadas, ou ter de outra forma protegida a sua divulgação, sendo exclusivamente para o uso do(s) seu(s) destinatário(s).

Este documento foi preparado pela Santander Asset Management, SGOIC, S.A., com sede na Rua da Mesquita, n.º 6 – 1070-238 Lisboa – Portugal - Tel: 21 370 40 00 - Fax: 21 370 58 78. Capital Social: € 1.167.358,00 – NUIPC: 502 330 597.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A., não assegura que toda a informação esteja correta ou completa e não deve ser tomada como tal.

Todas as remissões e referências legais constituem enquadramento válido na presente data e estão sujeitas a alterações. A descrição do regime legal contida no documento, não dispensa a consulta da legislação em vigor sobre a matéria, nem constitui garantia de que tal informação se mantenha inalterada

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. pode alterar o documento a qualquer momento.

Este documento não pode ser reproduzido, distribuído ou publicado por qualquer destinatário para qualquer fim.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. encontra-se registada na CMVM e está autorizada a exercer a atividade de intermediação financeira.

Informações disponíveis na área institucional do site do Banco Santander Totta, S.A, Investor Relations - Santander Asset Management - www.santander.pt

© Santander Asset Management, SGOIC, S.A.. - Todos os direitos reservados.

Anexo I.

A seguir está a lista de categorias gerais de conflitos de interesses e atividades, serviços, decisões ou transações, fornecidos de forma geral e ilustrativa sem serem exaustivos.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Empregados	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Transação de parte vinculada	Financiamento ou fornecimento de produtos e serviços e outro material a partes relacionadas (pessoas ou entidades).
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Competição	Realizar atividades ou serviços, direta ou indiretamente, no mesmo setor ou atividades semelhantes ou similares.
	Práticas de remuneração	Promoção de atividades e/ou participação direta ou indireta em processos de tomada de decisões que possam aumentar a remuneração atual, futura ou potencial de gestores seniores ou outros empregados.
	Incentivos	Incentivos pagos ou recebidos de terceiros em relação ao fornecimento ou venda de produtos de serviço aos clientes.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Clientes	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Práticas de remuneração	Promoção de atividades e/ou participação direta ou indireta em processos de tomada de decisões que possam aumentar a remuneração atual, futura ou potencial de gestores seniores ou outros empregados.
	Incentivos	Incentivos pagos ou recebidos de terceiros em relação ao fornecimento ou venda de produtos de serviço aos clientes.
	Relatórios de mercado	Fornecimento de relatórios de mercado que possam promover a decisão de investimento.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
SAM e Grupo Santander	Transações corporativas	Vontade de realizar ou realizar transações corporativas (conforme definido no procedimento de Operações de Desenvolvimento Corporativo).
	Transações comerciais externas	
	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Fluxo de informação	Basta fornecer as informações necessárias para consolidar ou informar o objetivo. Resistência à manutenção da interação colaborativa e produtiva.
	Compromisso	Discrepâncias devido a interesses conflitantes na proposta e na implementação do processo para a nomeação de membros do conselho ou pessoas-chave.
	Definição e avaliação de objetivos	Rejeição ou discrepâncias em relação ao estabelecimento de objetivos e processos de avaliação, bem como resistência para a realização destes processos cronologicamente e/ou seguindo padrões definidos.
	Práticas de remuneração	<p>Promoção de atividades e/ou participação direta ou indireta em processos de tomada de decisões que possam aumentar a remuneração atual, futura ou potencial do membro do Conselho de Administração e dos colaboradores.</p> <p>Atividades que podem surgir nas cláusulas malus e clawback.</p> <p>Discrepâncias de interesses conflitantes no que diz respeito às decisões individuais de remuneração e/ou na execução do processo correspondente.</p>
	Execução de processos-chave	Resistência, atraso ou colaboração não diligente para a conclusão atempada dos processos-chave do Grupo, bem como diferenças de opinião em relação aos processos-chave definidos pelo Grupo a qualquer momento (pelo menos, "Sxx " planeamento estratégico", pxx " planeamento e decisão orçamental, capital e liquidez).
	Capital	Decisão relativa ao capital (emissão e distribuição), dividendos e emissão de dívida ou outros instrumentos financeiros que possam afetar o Grupo na sua totalidade ou potencial.
Liquidez	Uma decisão relevante em relação à gestão de liquidez que pode, de facto ou potencialmente, afetar o Grupo como um todo.	

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Membro do Conselho de Administração	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Financiamento	Financiamento ou fornecimento de produtos e serviços e outros materiais.
	Transação de parte vinculada	Financiamento ou fornecimento de produtos e serviços e outro material a partes relacionadas (pessoas ou entidades).
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Competição	Realizar atividades ou serviços, direta ou indiretamente, no mesmo setor ou atividades semelhantes ou semelhantes às das entidades do Grupo Santander.
	Práticas de remuneração	Promoção de atividades e/ou participação direta ou indireta em processos de tomada de decisões que possam aumentar a remuneração atual, futura ou potencial do membro do Conselho.
	Participação em vários órgãos governamentais	Desenvolvimento de várias funções nos órgãos de governo das entidades do Grupo Santander.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Acionistas Qualificados	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Direitos de voto	Interações individuais entre entidades do Grupo Santander e acionistas qualificados.
	Transações relevantes	Transações, atividades ou serviços prestados pelas entidades do Grupo Santander a qualquer investidor qualificado ou partes ligadas a qualquer uma das entidades do Grupo Santander.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Terceiros	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Transações relevantes	Transações, atividades ou serviços prestados pelas entidades do Grupo Santander a qualquer investidor qualificado ou partes ligadas a qualquer uma das entidades do Grupo Santander.

	Transação de parte vinculada	Financiamento ou fornecimento de produtos e serviços e outro material a partes relacionadas (pessoas ou entidades).
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Competição	Realizar atividades ou serviços, direta ou indiretamente, no mesmo setor ou atividades semelhantes ou semelhantes às das entidades do Grupo Santander.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Linha de Negócios/Unidade	Transações corporativas	Vontade de realizar ou realizar transações corporativas (conforme definido no procedimento de Operações de Desenvolvimento Corporativo).
	Transações comerciais externas	
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Competição	Realizar atividades ou serviços, direta ou indiretamente, no mesmo setor ou atividades semelhantes ou semelhantes às das entidades do Grupo Santander.

Categoria do conflito	Tipo de possível conflito de interesses	Atividade, serviço, decisão ou transação
Entre entidades do Grupo Santander	Transações corporativas	Vontade de realizar ou realizar transações corporativas (conforme definido no procedimento de Operações de Desenvolvimento Corporativo).
	Transação de parte vinculada	
	Má conduta	Comportamento inadequado e/ou não diligente. O conflito de interesses não é comunicado ou evitado.
	Confidencialidade	Acesso e utilização de informações confidenciais, internas ou secretas sujeitas ao dever de proteção.
	Competição	Realizar atividades ou serviços, direta ou indiretamente, no mesmo setor ou atividades semelhantes ou semelhantes às das entidades do Grupo Santander.