

MANUAL DE PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL DE AÇIONISTAS

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

DATA: 15 DE FEVEREIRO DE 2013

HORÁRIO: 16:00 HORAS



Santander

Banco Santander (Brasil) S.A.



SANB11
NÍVEL 2
BM&FBOVESPA

BSBR
LISTED
NYSE

Índice

1. Mensagem do Presidente do Conselho de Administração	4
2. Edital de Convocação	5
3. Participação dos Acionistas na AGE	6
3.1 Representação por meio de procurador	6
4. Matérias a serem deliberadas na AGE	7
4.1. APROVAR a proposta de outorga dos “Planos de Diferimento de Bônus” referentes a 2012, para administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários da Companhia e de sociedades sob seu controle, conforme proposta aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião realizada em 19 de dezembro de 2012.	7
5. Lista de Anexos:	
I. Planos de Diferimento de Bônus – Anexo 13 da Instrução CVM 481	8
II. Documentos e Links Relacionados	40

GLOSSÁRIO, ABREVIATURAS E TERMOS DEFINIDOS

Para fins deste Manual, os termos indicados abaixo terão o significado a eles atribuído, salvo no caso de referência diversa neste formulário de referência.

Acionista Controlador	O acionista ou o grupo de acionistas vinculado por acordo de acionistas ou sob controle comum que exerça o poder de controle da Companhia.
Ações	Compreendem as Ações Ordinárias e as Ações Preferenciais, conforme abaixo definidas.
Ações Ordinárias	Ações ordinárias, todas nominativas, escriturais e sem valor nominal, livres e desembaraçadas de quaisquer ônus ou gravames, de emissão da Companhia.
Ações Preferenciais	Ações preferenciais, todas nominativas, escriturais e sem valor nominal, livres e desembaraçadas de quaisquer ônus ou gravames, de emissão da Companhia.
AGE	Assembleia Geral Extraordinária da Companhia, a ser realizada no dia 15 de fevereiro de 2013.
Bacen	Banco Central do Brasil
BM&FBOVESPA	BM&FBOVESPA S.A. - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros.
Companhia ou Santander Brasil	Banco Santander (Brasil) S.A.
Conselho de Administração	Conselho de Administração da Companhia.
CVM	Comissão de Valores Mobiliários.
Diretoria Executiva	Diretoria Executiva da Companhia.
Edital de Convocação	Edital de convocação publicado pela Companhia em 16, 17 e 18 de janeiro de 2013, nos jornais Diário Oficial do Estado de São Paulo – DOESP e Valor Econômico, relativo a AGE a ser realizada em 15 de fevereiro de 2013.
Instrução CVM nº 480/09	Instrução CVM nº 480 de 7 de dezembro de 2009.
Instrução CVM nº 481/09	Instrução CVM nº 481 de 17 de dezembro de 2009.
Lei das Sociedades por Ações	Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e alterações posteriores.
Manual	Manual para Participação em Assembleias Gerais da Companhia.
Resolução CMN nº 3.921	Resolução 3.921, de 25 de novembro de 2010, emitida pelo Conselho Monetário Nacional.

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Prezados Acionistas,

É com muito prazer que convido V.Sas. a participarem da Assembleia Geral Extraordinária (“AGE”) do Banco Santander (Brasil) S.A. (“Companhia” ou “Santander Brasil”), convocada para o dia 15 de fevereiro de 2013, às 16:00 horas, no Auditório da sede social da Companhia localizado na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nºs 2.041 e 2.235 – 1º mezanino - Vila Olímpia - São Paulo – SP.

Este Manual para Participação em Assembleias Gerais (“Manual”) visa auxiliar V. Sas. na devida tomada de decisão, antecipando relevantes esclarecimentos e orientações de voto a V.Sas.

Nesta Assembleia Geral Extraordinária (“AGE”), apreciaremos a proposta de outorga dos “Planos de Diferimento de Bônus” referentes ao ano de 2012, para administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários da Companhia e de sociedades sob seu controle, que visa o alinhamento dos interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil.

Para facilitar a sua análise e apreciação das matérias a serem deliberadas na Assembleia Geral Extraordinária, colocamos na forma de anexos a este Manual todos os documentos referentes as matérias constantes no Edital de Convocação, em atenção às exigências mínimas da Instrução CVM nº 481, de 17 de dezembro de 2009 (“Instrução CVM 481”).

Por favor, leia-o com atenção. Estamos à sua disposição para dirimir qualquer dúvida, através dos e-mails acionistas@santander.com.br voltado para investidores pessoas físicas e jurídicas não-financeiras e ri@santander.com.br para investidores institucionais.

Esperamos que este Manual cumpra com seu objetivo no auxílio de esclarecimentos das matérias a serem deliberadas. Sua participação neste importante evento é de muita valia para a nossa Companhia.

Atenciosamente,

Celso Clemente Giacometti
Presidente do Conselho de Administração

2. EDITAL DE CONVOCAÇÃO

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado

CNPJ/MF nº 90.400.888/0001-42

NIRE 35.300.332.067

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Ficam convocados os acionistas do Banco Santander (Brasil) S.A. (“Companhia”), na forma prevista no Art. 124 da Lei nº 6.404/76, a comparecerem à Assembleia Geral Extraordinária (“AGE”), que será realizada no dia 15 de fevereiro de 2013, às 16 horas, no Auditório da sede social da Companhia localizada na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 2235 – 1º mezanino - Vila Olímpia - São Paulo – SP, a fim de deliberar sobre a seguinte Ordem do Dia: APROVAR a proposta de outorga dos “Planos de Diferimento de Bônus” referentes a 2012, para administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários da Companhia e de sociedades sob seu controle, conforme proposta aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião realizada em 19 de dezembro de 2012.

Instruções Gerais:

1. Os acionistas ou seus representantes legais deverão comparecer à AGE munidos dos documentos hábeis de identidade. Na hipótese de representação de acionista por procurador, os acionistas deverão depositar na sede social da Companhia (endereço referido abaixo), com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas antes da realização da AGE, instrumento de mandato outorgado na forma da lei; e

2. Os documentos relacionados à matéria a ser examinada e deliberada na AGE encontram-se à disposição dos acionistas (i) na sede social da Companhia, na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 2041 e 2235 – Bloco A - Vila Olímpia - São Paulo – SP, 9º andar – Departamento Jurídico Societário, onde poderão ser consultados, em dias úteis, no horário das 10:00 às 16:00 horas, e também em seus websites (www.santander.com.br/ri e www.santander.com.br – acionistas – em central de downloads); (ii) na Comissão de Valores Mobiliários, na Rua Sete de Setembro, 111, 5º andar, Centro de Consultas, Rio de Janeiro/RJ ou na Rua Cincinato Braga, 340, 2º a 4º andares, Ed. Delta Plaza, São Paulo/SP e no seu website (www.cvm.gov.br) e (iii) na BM&F Bovespa S.A. - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros - BM&FBOVESPA, na Rua XV de Novembro, 275 – São Paulo/SP e no seu website (www.bmfbovespa.com.br).

São Paulo, 15 de janeiro de 2013.

Celso Clemente Giacometti
Presidente do Conselho de Administração

3. PARTICIPAÇÃO DOS ACIONISTAS NA AGE

Os acionistas do Santander Brasil poderão participar da AGE **pessoalmente**, ou por **procurador devidamente constituído**.

Serão exigidos dos acionistas para participação na AGE os seguintes documentos:

<i>Pessoa física:</i>	<ul style="list-style-type: none">• documento de identidade com foto¹ (original ou autenticado)
<i>Pessoa jurídica:</i>	<ul style="list-style-type: none">• documentos societários que comprovem a representação legal do acionista (via original ou cópia autenticada)²• documento de identidade do representante legal com foto (via original ou cópia autenticada)

3.1. REPRESENTAÇÃO POR PROCURAÇÃO

O acionista poderá ser representado na AGE por procurador, devidamente constituído por instrumento público ou particular, e nos termos do art. 126, §1º da Lei das Sociedades por Ações, os procuradores deverão ter sido constituídos há menos de 1 (um) ano, e deverão ser (i) acionistas da Companhia, (ii) administradores da Companhia, (ii) advogados, ou (iii) instituições financeiras, cabendo ao administrador de fundos de investimento representar os condôminos.

Os originais ou cópias autenticadas dos documentos referidos acima poderão ser entregues na sede da Companhia até a hora da realização da AGE.

No entanto, de forma a facilitar o acesso dos acionistas na AGE, recomendamos que a entrega desses documentos seja feita com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas antes da realização da AGE.

No caso de envio dos documentos via e-mail, os originais ou cópias autenticadas deverão ser entregues na sede da Companhia no dia da AGE.

Os documentos devem ser entregues na sede social da Companhia, na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 2041 e 2235 – Bloco A - Vila Olímpia - São Paulo – SP, 9º andar – Departamento Jurídico Societário, pelos telefones +55 11 3553-0982 e +55 11 3553-5436, e-mail: juridsocietario@santander.com.br.

¹ Poderão ser apresentados os seguintes documentos: (i) Carteira de Identidade de Registro Geral (RG); (ii) Carteira de Identidade de Registro de Estrangeiro (RNE); (iii) Passaporte válido; (iv) Carteira de Órgão de Classe válida como identidade civil para os fins legais (ex. OAB, CRM, CRC, CREA); ou (v) carteira nacional de habilitação (CNH) com foto.

² Estatuto/Contrato Social e Atas/Instrumentos de eleição dos representantes legais registrados no órgão competente.

4. MATÉRIA A SER DELIBERADA NA AGE

4.1. APROVAR a proposta de outorga dos “Planos de Diferimento de Bônus” referentes a 2012, para administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários da Companhia e de sociedades sob seu controle, conforme proposta aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião realizada em 19 de dezembro de 2012.

A Companhia visando alinhar os interesses do Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil; possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores; e promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes, elaborou os “Planos de Diferimento de Bônus”, objetos de deliberação.

Referidos “Planos de Diferimento de Bônus” além de alinharem os interesses da Companhia e dos Participantes, inserem-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução CMN nº 3921/2010, pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

Desta forma, a Administração propõe à AGE a aprovação dos “Planos de Diferimento de Bônus” referentes a 2012, o qual tem por objeto o pagamento de gratificação como parte da remuneração variável devida pela Companhia a determinados administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Santander e de sociedades sob seu controle.

As informações pertinentes aos referidos “Planos de Diferimento de Bônus” estão descritas nos Anexos I - I.1, I.2 e I.3 do Manual, nos termos do artigo 13 da Instrução CVM 481.

ANEXO I
(Conforme Artigo 13 da Instrução CVM 481)

1. Fornecer cópia do plano proposto

Vide Anexos I.1, I.2 e I.3

Anexo I.1
PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO –
BÔNUS EM UNITS - COLETIVO SUPERVISIONADO 2013

2. Informar as principais características do plano proposto, identificando:

a. Potenciais beneficiários

Administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano

b. Número máximo de opções a serem outorgadas

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária e Profissional Posições Chaves
Número máximo de opções outorgadas	0	1.600.000

c. Número máximo de ações abrangidas pelo plano

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária e Profissional Posições Chaves
Número máximo de opções outorgadas	0	1.600.000

d. Condições de aquisição

É necessário que o participante permaneça na Companhia durante a vigência do Plano e siga demais critérios estabelecidos no regulamento.

e. Critérios pormenorizados para fixação do preço de exercício

Os valores utilizados como base do Bônus em Units a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do primeiro exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze) últimos pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do primeiro exercício social subsequente ao Ano Base;

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do segundo exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze)

últimos pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do segundo exercício social subsequente ao Ano Base; e

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do terceiro exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze) últimos pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do terceiro exercício social subsequente ao Ano Base.

f. Critérios para fixação do prazo de exercício

A Quantidade Total de Units será dividida por 3 (três) e alocada igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base. Os pagamentos de cada parcela do Bônus em Units dos Participantes serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base.

g. Forma de liquidação de opções

O pagamento de gratificação será realizado diretamente em Units.

h. Critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

O Conselho de Administração da Companhia poderá estabelecer o pagamento parcial ou o não pagamento do plano, se verificadas as seguintes hipóteses:

- (a) performance financeira insatisfatória da Companhia;
- (b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando, as políticas de gerenciamento de risco;
- (c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis;
- (d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia; ou
- (e) exposição indevida na gestão de riscos.

3. Justificar o plano proposto, explicando:

a. Os principais objetivos do plano

O Plano tem os seguintes objetivos:

- (a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;
- (b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração vinculada ao desempenho dos Certificados de Depósito de Ações da Companhia representativos, cada um, de 55 (cinquenta e cinco) ações ordinárias e 50 (cinquenta) ações preferenciais de emissão da Companhia (“Units”), nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e

(c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

Inserir-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução CMN nº 3921, pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

b. A forma como o plano contribui para esses objetivos

O Plano contribui para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com a rentabilidade e resultados de longo prazo da organização, por se tratar de um pagamento de remuneração variável diferido em ações e sujeito a *Clawback* caso verificado alguma situação descrita no item “h”.

c. Como o plano se insere na política de remuneração da companhia

O Plano é uma peça chave na estratégia de remuneração da Companhia porque atua como eficiente instrumento de reconhecimento, motivação e retenção dos participantes no curto, médio e longo prazo.

d. Como o plano alinha os interesses dos beneficiários e da companhia a curto, médio e longo prazos

O Plano alinha os interesses dos participantes e da Companhia a curto, médio e longo prazos, uma vez que a remuneração está atrelada ao preço das ações da companhia e sujeita a *Clawback*.

4. Estimar as despesas da companhia decorrentes do plano, conforme as regras contábeis que tratam desse assunto

Custo Total Estimado do Plano: BRL 25 MM

* * * *

Anexo I.2
PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO –
COLETIVO SUPERVISIONADO (Parcela Diferida em Dinheiro)

2. Informar as principais características do plano proposto, identificando:

a. Potenciais beneficiários

Administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano.

b. Número máximo de opções a serem outorgadas

Não se aplica.

c. Número máximo de ações abrangidas pelo plano

Não se aplica.

d. Condições de aquisição

É necessário que o participante permaneça na Companhia durante a vigência do Plano e siga demais critérios estabelecidos no regulamento.

e. Critérios pormenorizados para fixação do preço de exercício

Os valores do Bônus Diferido a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o primeiro exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de Fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do primeiro exercício subsequente ao Ano Base.

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o segundo exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do segundo exercício subsequente ao Ano Base.

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o terceiro exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do terceiro exercício subsequente ao Ano Base.

f. Critérios para fixação do prazo de exercício

O Valor Base Inicial será dividido por 3 (três) e alocado igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base. Os pagamentos de cada parcela do Bônus Diferido dos Participantes (i) serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base.

g. Forma de liquidação de opções

O pagamento será realizado como gratificação em dinheiro.

h. Critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

O Conselho de Administração da Companhia poderá estabelecer o pagamento parcial ou o não pagamento do plano, se verificadas as seguintes hipóteses:

- (a) performance financeira insatisfatória da Companhia;
- (b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;
- (c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis;
- (d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia; ou
- (e) exposição indevida na gestão de riscos.

3. Justificar o plano proposto, explicando:

i. Os principais objetivos do plano

O Plano tem os seguintes objetivos:

- (a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;
- (b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração vinculada ao desempenho dos Certificados de Depósito de Ações da Companhia representativos, cada um, de 55 (cinquenta e cinco) ações ordinárias e 50 (cinquenta) ações preferenciais de emissão da Companhia (“Units”), nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e
- (c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

Inserir-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução CMN nº 3921, pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

j. A forma como o plano contribui para esses objetivos

O Plano contribui para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com a rentabilidade e resultados de longo prazo da organização, por se tratar de um pagamento de remuneração variável diferido e sujeito a *Clawback*, caso seja verificada alguma situação descrita no ponto h.

k. Como o plano se insere na política de remuneração da Companhia

O Plano é uma peça chave na estratégia de remuneração da Companhia porque atua como eficiente instrumento de reconhecimento, motivação e retenção dos participantes no curto, médio e longo prazo.

l. Como o plano alinha os interesses dos beneficiários e da companhia a curto, médio e longo prazos

O Plano alinha os interesses dos participantes e da Companhia a curto, médio e longo prazos, uma vez que a remuneração está sujeita a *Clawback*.

4. Estimar as despesas da companhia decorrentes do plano, conforme as regras contábeis que tratam desse assunto

Custo Total Estimado do Plano: BRL 25 MM

* * * *

**Anexo I.3
PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO –
REGRA GERAL**

2. Informar as principais características do plano proposto, identificando:

a. Potenciais beneficiários

Empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano

b. Número máximo de opções a serem outorgadas

Não se aplica.

c. Número máximo de ações abrangidas pelo plano

Não se aplica.

d. Condições de aquisição

É necessário que o participante permaneça na Companhia durante a vigência do Plano e siga demais critérios estabelecidos no regulamento.

e. Critérios pormenorizados para fixação do preço de exercício

Os valores do Bônus Diferido a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o primeiro exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do primeiro exercício subsequente ao Ano Base.

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o segundo exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do segundo exercício subsequente ao Ano Base.

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por ano para o terceiro exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do terceiro exercício subsequente ao Ano Base.

f. Critérios para fixação do prazo de exercício

O Valor Base Inicial será dividido por 3 (três) e alocado igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base. Os pagamentos de cada parcela do Bônus Diferido dos Participantes (i) serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base

g. Forma de liquidação de opções

O pagamento será realizado como gratificação em dinheiro.

h. Critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

O Conselho de Administração da Companhia poderá estabelecer o pagamento parcial ou o não pagamento do plano, se verificadas as seguintes hipóteses:

(a) performance financeira insatisfatória da Companhia;

(b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;

(c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis;

(d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia; ou

(e) exposição indevida na gestão de riscos.

2. Justificar o plano proposto, explicando:

a. Os principais objetivos do plano

O Plano tem os seguintes objetivos:

- (a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;
- (b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração vinculada ao desempenho dos Certificados de Depósito de Ações da Companhia representativos, cada um, de 55 (cinquenta e cinco) ações ordinárias e 50 (cinquenta) ações preferenciais de emissão da Companhia (“Units”), nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e
- (c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

b. A forma como o plano contribui para esses objetivos

O Plano contribui para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com a rentabilidade e resultados de longo prazo da organização, por se tratar de um pagamento de remuneração variável diferido e sujeito a *Clawback*, caso verificada alguma situação descrita no ponto h.

c. Como o plano se insere na política de remuneração da companhia

O Plano é uma peça chave na estratégia de remuneração da Companhia porque atua como eficiente instrumento de reconhecimento, motivação e retenção dos participantes no curto, médio e longo prazo.

d. Como o plano alinha os interesses dos beneficiários e da companhia a curto, médio e longo prazo

O Plano alinha os interesses dos participantes e da Companhia a curto, médio e longo prazo, uma vez que a remuneração está sujeita a *Clawback*.

4. Estimar as despesas da companhia decorrentes do plano, conforme as regras contábeis que tratam desse assunto

Custo Total Estimado do Plano: BRL 30 MM

* * * *

Anexo I.1
PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO –
BÔNUS EM UNITS - COLETIVO SUPERVISIONADO

I. DEFINIÇÕES

1.1 Cada uma das expressões indicadas a seguir com iniciais maiúsculas é utilizada neste instrumento, no singular ou no plural, conforme o caso, com os significados atribuídos abaixo:

Expressão	<u>Significado</u>
Ano Base	Exercício social de aplicação do Plano, conforme definido no Item 3.3. O Ano Base inicial é o ano de 2013.
Banco Santander Brasil ou Companhia	Banco Santander (Brasil) S.A., conforme definido no Item 2.1.
BM&FBOVESPA	BM&FBOVESPA S.A.- Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros, conforme definido no Item 3.3.
Bônus em Units	Gratificação em Units a ser paga a cada Participante, como parte da remuneração variável a ser paga pela Companhia aos Participantes, conforme definido no Item 3.2, sujeita a determinadas condições previstas neste Plano.
Comitê Executivo	Para fins deste Plano é formado pelo Diretor Presidente e os Diretores Vice-Presidentes da Companhia.
Contrato	Contrato do Plano, a ser assinado eletronicamente por cada colaborador quando de sua elegibilidade como Participante, conforme definido no Item 6.1.
Departamento de RH	O Departamento de Recursos Humanos da Companhia, conforme definido no Item 4.1.
Participantes	Administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de

	sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano, conforme definido no Item 2.1.
Período de Restrição	Prazo de 1 (um) ano contado a partir da data de aquisição de cada lote de Units durante o qual as Units não poderão ser alienadas pelo Participante, conforme Item 10.1.
Plano	Política de incentivo de longo prazo direcionada a colaboradores do Santander Brasil e demais sociedades do grupo Santander Brasil, com remuneração atrelada ao desempenho das Units do Banco Santander Brasil, conforme definido no Item 2.1.
Quantidade Final de Units por Ano	Quantidade efetiva de Units de referência alocada a cada Participante para cada exercício, com base na Quantidade Máxima de Units por Ano e nos critérios do Item 4.3, conforme definido no Item 3.4.
Quantidade Máxima de Units por Ano	Quantidade Total de Units dividida por três, conforme definido no Item 3.4.
Quantidade Total de Units	Máximo de Units de referência alocados a cada Participante, sujeito a determinação final pelo Conselho de Administração da Companhia, conforme definido no Item 3.3.
Resolução nº 3921/10	Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3921, de 25 de novembro de 2010, conforme definido no Item 2.2.
Units	Certificado de Depósito de Ações, representando, cada um, 55 Ações Ordinárias e 50 Ações Preferenciais da Companhia, conforme definido no Item 2.1(b).
Valor Base Inicial	Valor base inicial para cada Participante a ser determinado pelo Comitê Executivo da Companhia, que servirá de base para o cálculo da Quantidade Total de Units, conforme definido no Item 3.1.

II. PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO

2.1. Este Plano de Incentivo de Longo Prazo (“**Plano**”) representa uma oportunidade de remuneração variável a determinados colaboradores do BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. (“**Banco Santander Brasil**” ou “**Companhia**”), incluindo administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle (“**Participantes**”). O Plano tem os seguintes objetivos:

(a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;

(b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração vinculada ao desempenho dos Certificados de Depósito de Ações da Companhia, representativos, cada um, de 55 (cinquenta e cinco) ações ordinárias e 50 (cinquenta) ações preferenciais de emissão da Companhia (“**Units**”), nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e

(c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

2.2. O Plano insere-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3921, de 25 de novembro de 2010 (“**Resolução nº 3921/10**”), pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

III. OBJETO DO PLANO

3.1. O Plano tem como objeto o pagamento de gratificação diretamente em Units aos Participantes, como parte da remuneração variável devida pela Companhia aos Participantes, nos termos de sua política de remuneração. O Conselho de Administração da Companhia definirá a metodologia para o cálculo da parte da remuneração variável devida a cada Participante, cujo pagamento estará sujeito às condições deste Plano. O Conselho de Administração da Companhia poderá alterar a metodologia sempre que entender necessário. Com base nessa metodologia definida pelo Conselho de Administração, o Comitê Executivo calculará o valor inicial correspondente à gratificação em Units a ser atribuído a cada Participante nos termos deste Plano (o “**Valor Base Inicial**”).

3.2. O Valor Base Inicial será convertido em uma determinada quantidade de Units, que serão entregues a cada Participante, conforme detalhado a seguir, de modo que a remuneração dos Participantes estará atrelada ao desempenho futuro das Units, em linha com as disposições da Resolução nº 3921/10 (“**Bônus em Units**”).

3.3. A quantidade de Units para fins da apuração do Bônus em Units será calculada através da divisão do Valor Base Inicial pela cotação final diária das Units (Ticker: SANB11) nos 15 (quinze) últimos pregões da BM&FBOVESPA S.A. - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (“**BM&FBOVESPA**”) do mês de janeiro do exercício social de 2013 (a “**Quantidade Total de Units**” e o “**Ano Base**”). A título exemplificativo:

2012 - o Participante faz jus ao Valor Base Inicial com base na sua performance, na performance da área em que atua e na performance da Companhia.

2013 - Ano Base conforme Item 3.3

2014, 2015 e 2016 - anos de pagamento das parcelas do Bônus em Units, conforme Itens 3.4 e 3.5 abaixo.

3.3.1. Na hipótese de a Quantidade Total de Units não corresponder a um valor inteiro, a seguinte regra será observada: (i) caso o valor fracionário apresente 0,5 décimos ou mais, a Quantidade Total de Units deverá ser arredondada para o valor inteiro imediatamente acima; (ii) caso o valor fracionário apresente menos de 0,5 décimos, a Quantidade Total de Units deverá ser arredondada para o valor inteiro imediatamente abaixo.

3.4. A Quantidade Total de Units será dividida por 3 (três) e alocada igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base (a “**Quantidade Máxima de Units por Ano**”). Até o dia 10 de fevereiro de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, o Conselho de Administração da Companhia poderá alterar a Quantidade Máxima de Units por Ano, com base nos critérios do Item 4.3 abaixo, fixando, assim, a “**Quantidade Final de Units por Ano**” de cada exercício.

3.5. Os valores utilizados como base do Bônus em Units a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do primeiro exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze) últimos pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do primeiro exercício social subsequente ao Ano Base;

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do segundo exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze) últimos

pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do segundo exercício social subsequente ao Ano Base;
e

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: a Quantidade Final de Units por Ano do terceiro exercício multiplicada pela cotação final diária das Units nos 15 (quinze) últimos pregões da BM&FBOVESPA de janeiro do terceiro exercício social subsequente ao Ano Base.

3.6. Os pagamentos de cada parcela do Bônus em Units dos Participantes (i) serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base; (ii) obedecerão as especificações aprovadas pelo Conselho de Administração e Comitê Executivo da Companhia; e (iii) quando envolverem administradores da Companhia, serão feitos dentro do limite da remuneração global dos administradores aprovada em Assembleia Geral Ordinária da Companhia ou sob a forma de pagamento de participação nos lucros.

3.7. A Companhia observará a legislação tributária, trabalhista e previdenciária incidente sobre o pagamento dos Bônus em Units, inclusive no que se refere à retenção do Imposto de Renda na fonte dos valores pagos aos Participantes.

IV. ADMINISTRAÇÃO DO PLANO

4.1. Este Plano será aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, por proposta do Comitê de Nomeação e Remuneração da Companhia, e administrado pelo Comitê Executivo com o auxílio do Departamento de Recursos Humanos da Companhia (“**Departamento de RH**”). O Comitê Executivo deverá administrar este Plano dentro dos parâmetros aprovados pelo Conselho de Administração, o que poderá incluir, dentre outros, os poderes necessários para:

- (a) decidir sobre todas e quaisquer providências relativas à administração deste Plano, incluindo detalhamento e aplicação das normas gerais ora estabelecidas;
- (b) decidir sobre a lista de Participantes e o enquadramento dos Participantes em um dos ciclos que compõem o presente Plano;
- (c) analisar casos excepcionais decorrentes de, ou relacionados a, este Plano;
- (d) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas neste Plano; e
- (e) propor ao Conselho de Administração da Companhia alterações ao Plano em vista de adaptações de planos de natureza similar adotados por outras empresas do grupo Santander Brasil.

4.2. O Departamento de RH cuidará da implementação do Plano nos termos aqui estabelecidos, incluindo, mas não se limitando a, todas as comunicações aplicáveis aos Participantes durante o curso do Plano.

4.3. O Conselho de Administração da Companhia deverá estabelecer a Quantidade Final de Units por Ano de cada exercício para cálculo de cada parcela anual do Bônus em Units dos Participantes, conforme previsto no Item 3.4 acima, que poderá ser estabelecido através de percentual aplicado sobre a Quantidade Máxima de Units por Ano nas seguintes hipóteses:

- (a) performance financeira insatisfatória da Companhia;
- (b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;
- (c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis; ou
- (d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia ou na avaliação qualitativa de riscos.

4.4. Sem prejuízo no disposto no item 4.3 acima, a Quantidade Final de Units por Ano de cada Participante será aumentada na proporção em que a Companhia distribua dividendos e/ou juros sobre capital próprio aos seus acionistas, de 1º de fevereiro do Ano Base [2013] até o dia 10 de janeiro de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, no valor equivalente aos dividendos e ou/ juros sobre capital próprio que o Participante teria direito se tivesse as Units da Companhia desde 1 de Fevereiro do Ano Base [2013]. A nova Quantidade Final de Units por Ano de cada Participante será calculada com base na cotação das Units (Ticker: SANB11) na data declarada como “Ex-Dividendos/Juros sobre o Capital Próprio”, conforme Aviso aos Acionistas divulgado pela Companhia.

V. PARTICIPANTES DO PLANO

5.1. Para os fins do presente Plano, serão considerados Participantes os que assim forem determinados pelo Comitê Executivo e informados ao Departamento de RH, cuja escolha levará em conta, dentre outros fatores, a senioridade, as responsabilidades, as atividades e o risco gerenciado pelo Participante no grupo Santander Brasil. Uma vez definidos os Participantes que compõem um determinado ciclo, não será permitida a entrada de novos participantes ao referido ciclo.

5.2. Os direitos e benefícios deste Plano serão concedidos aos Participantes em caráter personalíssimo, não podendo ser empenhados, cedidos ou transferidos a terceiros, com a exceção da possibilidade de beneficiarem os respectivos sucessores na hipótese de falecimento do Participante, nos termos previstos neste Plano.

5.3 Os Participantes não poderão fazer operações com terceiros com o intuito de neutralizar total ou parcialmente o risco de variação na cotação da Units, para fins da fixação da Quantidade Total de Units (tal como “hedge”).

VI. CONTRATO

6.1. Observadas as disposições do presente Plano, os Participantes assinarão eletronicamente um contrato do Plano (“**Contrato**”) quando de sua elegibilidade como Participante de cada ciclo do presente Plano, que conterà, dentre outras disposições, a concordância integral do Participante às regras e condições aqui contidas com relação a cada ciclo.

VII. LIMITE QUANTITATIVO

7.1. O Plano não causará diluição do capital social do Banco Santander Brasil, uma vez que serão utilizadas Units em tesouraria para pagamento dos Bônus em Units. Os Bônus em Units do presente Plano terão o limite máximo de 1.600.000 Units, correspondentes a 0,042% do capital social total da Companhia.

VIII. DESLIGAMENTO, APOSENTADORIA, FALECIMENTO E INCAPACIDADE

8.1. O Plano terá sua vigência (i) extinta, antecipadamente, de pleno direito, em relação aos Participantes nas hipóteses previstas nos Itens 8.2 (a) e (d) (conforme o caso) abaixo; e (ii) mantida, nas hipóteses previstas nos Itens 8.2 (b) e (c) (conforme o caso), e 8.3 a 8.7 abaixo, mas sujeito às regras estabelecidas nesses Itens.

8.2. Na hipótese de desligamento do Participante, as seguintes regras deverão ser observadas:

(a) no caso de desligamento de um Participante por pedido de demissão ou em razão de dispensa por justa causa nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, o Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus em Units sujeitas ao presente Plano;

(b) no caso de desligamento de um Participante por rescisão do contrato de trabalho em virtude de atos praticados pela Companhia, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis

do Trabalho, ou em razão de dispensa sem justa causa, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante;

(c) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral sem justa causa da Companhia, ou término do mandato por mútuo acordo, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante, conforme acordado entre o Participante e a Companhia. O acordado por um Participante não constituirá precedente invocável para outros Participantes; ou

(d) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral com justa causa da Companhia ou renúncia, o Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus em Units sujeitas ao presente Plano.

8.3. Na hipótese de o Participante desligar-se da Companhia para ser transferido para outra empresa do grupo Santander localizada fora do Brasil, aplicar-se-ão as disposições do Item 8.2(b) ou (c) acima (conforme o caso).

8.4. Na hipótese de aposentadoria por tempo de serviço ou de licença remunerada pré-aposentadoria do Participante, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante.

8.5. Na hipótese de falecimento do Participante, o respectivo sucessor receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante.

8.6. No caso de invalidez permanente do Participante, conforme comprovação por 2 (dois) laudos médicos (instituição pública e particular), o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante.

8.7. No caso de suspensão do contrato de trabalho por doença ou acidente do trabalho, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante.

8.8. Esclarece-se, ainda, que os momentos dos pagamentos das parcelas dos Bônus em Units sujeitas ao presente Plano ocorrerão, em cada ciclo, concomitantemente a todos os Participantes ou sucessores, conforme o caso, e sempre de acordo com a decisão no Item 4.3 acima, independentemente de o Participante continuar sendo ou não um colaborador do Banco Santander Brasil ou de empresa sob seu controle, quando aplicável, nas épocas dos pagamentos dos Bônus em Units, observadas as condições deste Plano.

IX. AJUSTES QUANTITATIVOS NO NÚMERO DE UNITS

9.1. Para preservar os objetivos do Plano, a Quantidade Total de Units deverá ser ajustada para mais ou para menos quando ocorrer: (a) desdobramento, grupamento ou bonificação de ações; (b) fusão, incorporação, cisão; e (c) procedimentos outros de semelhante natureza e relevante significado.

9.2. O Departamento de RH, sob a supervisão do Comitê Executivo, executará os mencionados ajustes quantitativos utilizando-se das metodologias utilizadas pela BM&FBOVESPA para efetuar ajustes semelhantes em seus mercados de ações.

X. RESTRIÇÕES DE ALIENAÇÕES DE UNITS (LOCK-UP)

10.1 A quantidade das Units que compõem o investimento objeto deste Plano não poderá ser alienada pelo Participante durante o prazo de 1 (um) ano contado a partir da data de transferência de cada lote de Units (“**Período de Restrição**”). Para fins de clareza, o Período de Restrição deverá ser iniciado todas as vezes em que os Participantes receberem as Units, em decorrência da distribuição do Bônus em Units. As Units permanecerão bloqueadas para alienação durante o Período de Restrição.

10.2 Para os fins do presente Capítulo X, entende-se como “alienação” a oferta, a venda, a promessa de venda, a contratação de venda, a permuta, o aluguel, a promessa de aluguel, o penhor, a alienação fiduciária, as operações com derivativos lastreadas em Units ou qualquer outra forma de alienação ou de oneração, direta ou indireta, de Units.

XI. NÃO INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO, MANDATO OU CONTRATUAL

11.1. Nenhuma disposição deste Plano poderá ser interpretada como constituição de direitos aos Participantes empregados, e nem conferirá direitos aos Participantes relativos à garantia de permanência como empregado ou administrador ou interferirá de qualquer modo com o direito da Companhia, sujeito às condições legais e àquelas do contrato de trabalho, de rescindir a qualquer tempo o relacionamento com o Participante.

11.2. Nenhuma disposição deste Plano conferirá, ainda, a qualquer diretor ou membro do Conselho de Administração que seja um Participante, direitos concernentes à sua permanência até o término do seu mandato, ou interferirá de qualquer modo no direito da Companhia em destituí-lo, nem assegurará o direito à sua reeleição para o cargo.

XII. DATA DE VIGÊNCIA E TÉRMINO DO PLANO

12.1. O Plano entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Assembleia Geral da Companhia e terá prazo de vigência indeterminado.

12.2. O Plano poderá ser extinto, suspenso ou alterado, a qualquer tempo, por proposta do Conselho de Administração da Companhia aprovado em Assembleia Geral, sendo que, no caso de suspensão ou extinção, deverão ser respeitados os direitos dos Participantes que já possuam parcelas de Bônus em Units a receber, observadas as disposições do Capítulo VIII acima.

XIII. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

13.1. O Conselho de Administração, no interesse da Companhia e de seus acionistas, poderá rever as condições do Plano, desde que não altere os respectivos princípios básicos, especialmente os valores máximos a serem pagos no âmbito do Plano, aprovados pela Assembleia Geral.

13.2. O Comitê Executivo poderá estabelecer tratamento particular para casos e situações especiais, durante a vigência do Plano, desde que não sejam afetados os direitos já concedidos aos Participantes, nem os princípios básicos do Plano. Tal tratamento particular não constituirá precedente invocável por outros Participantes.

13.3. Cada Participante será responsável pela observância da legislação tributária vigente e pelo respectivo recolhimento de tributos incidentes sobre o Plano.

13.4. Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * * *

Anexo I.2**PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO –
COLETIVO SUPERVISIONADO (PARCELA DIFERIDA EM DINHEIRO)****I. DEFINIÇÕES**

1.1 Cada uma das expressões indicadas a seguir com iniciais maiúsculas é utilizada neste instrumento, no singular ou no plural, conforme o caso, com os significados atribuídos abaixo:

Expressão	Significado
Ano Base	Exercício social de aplicação do Plano. O Ano Base inicial é o ano de 2013.
Banco Santander Brasil ou Companhia	Banco Santander (Brasil) S.A., conforme definido no Item 2.1.
Bônus Diferido	Gratificação em dinheiro a ser paga aos Participantes, como parte da remuneração variável devida pela Companhia aos Participantes, cujo valor será corrigido pela variação de 100% (cem por cento) do CDI nos termos do Item 3.3, sujeita a determinadas condições previstas neste Plano.
CDI	Taxa de juros do certificado de depósito interbancário, apurada com base nas operações de emissão de depósitos interfinanceiros pré-fixados, pactuadas por um dia útil e registradas e liquidadas pelo sistema CETIP – Câmara de Custódia e Liquidação conforme determinação do Banco Central do Brasil, designada “Taxa DI-CETIP Over (Extra-Grupo)”, expressa em porcentagem anual, com base em ano de 252 (duzentos e cinquenta e dois) dias, publicada diariamente pela CETIP.
Comitê Executivo	Para fins desse documento, é formado pelo Diretor Presidente e os Diretores Vice-Presidentes da Companhia.
Contrato	Contrato do Plano, a ser assinado eletronicamente por cada colaborador quando de sua elegibilidade como Participante, conforme definido no Item 6.1.
Departamento de RH	O Departamento de Recursos Humanos da Companhia, conforme definido no Item 4.1.
Participantes	Administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano, conforme definido no Item

Plano	2.1. Política de incentivo de longo prazo direcionada a colaboradores do Santander Brasil e demais sociedades do grupo Santander Brasil, com remuneração corrigida por 100% (cem por cento) do CDI, conforme definido no Item 2.1.
Valor Base Inicial	Valor base inicial para cada Participante, a ser determinado pelo Comitê Executivo da Companhia, conforme definido no Item 3.1.
Valor Base Máximo por Ano	Valor Base Inicial dividido por três, conforme definido no Item 3.2.
Valor Base Final por Ano	Valor base final para cada Participante, a ser determinado nos termos dos Itens 3.2 e 4.3, que servirá de base para o cálculo do Bônus Diferido.
Resolução nº 3921/10	Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3921, de 25 de novembro de 2010, conforme definido no Item 2.2.

II. PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO

2.1. Este Plano de Incentivo de Longo Prazo (“**Plano**”) representa uma oportunidade de remuneração variável a determinados colaboradores do BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. (“**Banco Santander Brasil**” ou “**Companhia**”), incluindo administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle (“**Participantes**”). O Plano tem os seguintes objetivos:

- (a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;
- (b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e
- (c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

2.2. O Plano insere-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3921, de 25 de novembro de 2010 (“**Resolução nº 3921/10**”), pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados

requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

III. OBJETO DO PLANO

3.1. O Plano tem como objeto o pagamento de gratificação em dinheiro, como parte da remuneração variável devida pela Companhia aos Participantes, nos termos de sua política de remuneração (“**Bônus Diferido**”). O Conselho de Administração da Companhia definirá a metodologia para o cálculo da parte da remuneração variável devida a cada Participante, cujo pagamento estará sujeito às condições deste Plano. O Conselho de Administração da Companhia poderá alterar a metodologia sempre que entender necessário. Com base nessa metodologia definida pelo Conselho de Administração, o Comitê Executivo calculará o valor inicial a ser atribuído a cada Participante nos termos deste Plano (o “**Valor Base Inicial**”).

3.2. O Valor Base Inicial será dividido por 3 (três) e alocado igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base (“**Valor Base Máximo por Ano**”). Até o dia 10 de fevereiro de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, o Conselho de Administração da Companhia poderá alterar o Valor Base Máximo por Ano, com base nos critérios do Item 4.3 abaixo, fixando, assim, a “**Valor Base Final por Ano**”.

3.3. Os valores do Bônus Diferido a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o primeiro exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do primeiro exercício subsequente ao Ano Base.

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o segundo exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do segundo exercício subsequente ao Ano Base.

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o terceiro exercício corrigido pela variação de 100% (cem por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do terceiro exercício subsequente ao Ano Base.

3.4. Os pagamentos de cada parcela do Bônus Diferido dos Participantes (i) serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, (ii) obedecerão as especificações aprovadas pelo Conselho de Administração e Comitê Executivo

da Companhia, e (iii) quando envolverem administradores da Companhia, serão feitos dentro do limite da remuneração global dos administradores aprovada em Assembleia Geral Ordinária da Companhia ou sob a forma de pagamento de participação nos lucros.

3.5. A Companhia observará a legislação tributária, trabalhista e previdenciária incidente sobre o pagamento do Bônus Diferido, inclusive no que se refere à retenção do Imposto de Renda na fonte dos valores pagos aos Participantes.

IV. ADMINISTRAÇÃO DO PLANO

4.1. Este Plano será aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, por proposta do Comitê de Nomeação e Remuneração da Companhia, e administrado pelo Comitê Executivo com o auxílio do Departamento de Recursos Humanos da Companhia (“**Departamento de RH**”). O Comitê Executivo deverá administrar este Plano dentro dos parâmetros aprovados pelo Conselho de Administração, o que poderá incluir, dentre outros, os poderes necessários para:

- (a) decidir sobre todas e quaisquer providências relativas à administração deste Plano, incluindo detalhamento e aplicação das normas gerais ora estabelecidas;
- (b) decidir sobre a lista de Participantes e o enquadramento dos Participantes em um dos ciclos que compõem o presente Plano;
- (c) analisar casos excepcionais decorrentes de, ou relacionados a, este Plano;
- (d) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas neste Plano; e
- (e) propor ao Conselho de Administração da Companhia alterações ao Plano em vista de adaptações de planos de natureza similar adotados por outras empresas do grupo Santander Brasil.

4.2. O Departamento de RH cuidará da implementação do Plano nos termos aqui estabelecidos, incluindo, mas não se limitando a, todas as comunicações aplicáveis aos Participantes durante o curso do Plano.

4.3. O Conselho de Administração da Companhia deverá estabelecer o Valor Base Final por Ano de cada exercício para cálculo de cada parcela anual do Bônus Diferido, conforme previsto no Item 3.2 acima, que poderá ser estabelecido através de percentual aplicado sobre o Valor Base Máximo por Ano nas seguintes hipóteses:

- (a) performance financeira insatisfatória da Companhia;
- (b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;
- (c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis; ou
- (d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia ou na avaliação qualitativa de riscos.

V. PARTICIPANTES DO PLANO

5.1. Para os fins do presente Plano, serão considerados Participantes os que assim forem determinados pelo Comitê Executivo e informados ao Departamento de RH, cuja escolha levará em conta, dentre outros fatores, a senioridade, as responsabilidades, as atividades e o risco gerenciado pelo Participante no grupo Santander Brasil. Uma vez definidos os Participantes que compõem um determinado ciclo, não será permitida a entrada de novos participantes ao referido ciclo.

5.2. Os direitos e benefícios deste Plano serão concedidos aos Participantes em caráter personalíssimo, não podendo ser empenhados, cedidos ou transferidos a terceiros, com a exceção da possibilidade de beneficiarem os respectivos sucessores na hipótese de falecimento do Participante, nos termos previstos neste Plano.

VI. CONTRATO

6.1. Observadas as disposições do presente Plano, os Participantes assinarão eletronicamente um contrato do Plano (“**Contrato**”) quando de sua elegibilidade como Participante de cada ciclo do presente Plano, que conterà, dentre outras disposições, a concordância integral do Participante às regras e condições aqui contidas com relação a cada ciclo.

VII. DESLIGAMENTO, APOSENTADORIA, FALECIMENTO E INCAPACIDADE

7.1. O Plano terá sua vigência (i) extinta, antecipadamente, de pleno direito, em relação aos Participantes nas hipóteses previstas nos Itens 7.2 (a) e (d) (conforme o caso) abaixo; e (ii) mantida, nas hipóteses previstas nos Itens 7.2 (b) e (c) (conforme o caso) e 7.3 a 7.7 abaixo, mas sujeito às regras estabelecidas nesses Itens.

7.2. Na hipótese de desligamento do Participante, as seguintes regras deverão ser observadas:

(a) no caso de desligamento de um Participante por pedido de demissão ou em razão de dispensa por justa causa nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, o Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus Diferido sujeitas ao presente Plano;

(b) no caso de desligamento de um Participante por rescisão do contrato de trabalho em virtude de atos praticados pela Companhia, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou em razão de dispensa sem justa causa, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante;

(c) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral sem justa causa da Companhia, ou término do mandato por mútuo acordo, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante, conforme acordado entre o Participante e a Companhia. O acordado por um Participante não constituirá precedente invocável para outros Participantes; ou

(d) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral com justa causa da Companhia ou renúncia, o Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus em Units sujeitas ao presente Plano.

7.3. Na hipótese de o Participante desligar-se da Companhia para ser transferido para outra empresa do grupo Santander localizada fora do Brasil, aplicar-se-ão as disposições do Item 7.2(b) ou (c) acima (conforme o caso).

7.4. Na hipótese de aposentadoria por tempo de serviço ou de licença remunerada pré-aposentadoria do Participante, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.5. Na hipótese de falecimento do Participante, o respectivo sucessor receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.6. No caso de invalidez permanente do Participante, conforme comprovação por 2 (dois) laudos médicos (instituição pública e particular), o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.7. No caso de suspensão do contrato de trabalho por doença ou acidente do trabalho, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.8. Esclarece-se, ainda, que os momentos dos pagamentos das parcelas do Bônus Diferido sujeitas ao presente Plano ocorrerão, em cada ciclo, concomitantemente a todos os Participantes ou sucessores, conforme o caso, e sempre de acordo com a decisão no item 4.3, independentemente de o Participante continuar sendo ou não um colaborador do Banco Santander Brasil ou de empresa sob seu controle, quando aplicável, nas épocas dos pagamentos do Bônus Diferido, observadas as condições deste Plano.

VIII. NÃO INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO, MANDATO OU CONTRATUAL

8.1. Nenhuma disposição deste Plano poderá ser interpretada como constituição de direitos aos Participantes empregados, e nem conferirá direitos aos Participantes relativos à garantia de permanência como empregado ou administrador ou interferirá de qualquer modo com o direito da Companhia, sujeito às condições legais e àquelas do contrato de trabalho, de rescindir a qualquer tempo o relacionamento com o Participante.

8.2. Nenhuma disposição deste Plano conferirá, ainda, a qualquer diretor ou membro do Conselho de Administração que seja um Participante, direitos concernentes à sua permanência até o término do seu mandato, ou interferirá de qualquer modo no direito da Companhia em destituí-lo, nem assegurará o direito à sua reeleição para o cargo.

IX. DATA DE VIGÊNCIA E TÉRMINO DO PLANO

9.1. O Plano entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia e terá prazo de vigência indeterminado.

9.2. O Plano poderá ser extinto, suspenso ou alterado, a qualquer tempo, pelo Conselho de Administração da Companhia, sendo que no caso de suspensão ou extinção deverão ser respeitados os direitos dos Participantes que já possuam parcelas de Bônus Diferido a receber, observadas as disposições do Capítulo VII acima.

X. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

10.1. Cada Participante será responsável pela observância da legislação tributária vigente e pelo respectivo recolhimento de tributos incidentes sobre o Plano.

10.2. Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * * *

Anexo I.3 PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO – REGRA GERAL

I. DEFINIÇÕES

1.1 Cada uma das expressões indicadas a seguir com iniciais maiúsculas é utilizada neste instrumento, no singular ou no plural, conforme o caso, com os significados atribuídos abaixo:

Expressão	<u>Significado</u>
Ano Base	Exercício social de aplicação do Plano. O Ano Base inicial é o ano de 2013.
Banco Santander Brasil ou Companhia	Banco Santander (Brasil) S.A., conforme definido no Item 2.1.
Bônus Diferido	Gratificação em dinheiro a ser paga aos Participantes, como parte da remuneração variável devida pela Companhia aos Participantes, cujo valor será corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) do CDI, nos termos do Item 3.3, sujeita a determinadas condições previstas neste Plano.
CDI	Taxa de juros do certificado de depósito interbancário, apurada com base nas operações de emissão de depósitos interfinanceiros pré-fixados, pactuadas por um dia útil e registradas e liquidadas pelo sistema CETIP – Câmara de Custódia e Liquidação conforme determinação do Banco Central do Brasil, designada

	<p>“Taxa DI-CETIP Over (Extra-Grupo)”, expressa em porcentagem anual, com base em ano de 252 (duzentos e cinquenta e dois) dias, publicada diariamente pela CETIP.</p>
Comitê Executivo	<p>Para fins desse documento, é formado pelo Diretor Presidente e os Diretores Vice-Presidentes da Companhia.</p>
Contrato	<p>Contrato do Plano, a ser assinado eletronicamente por cada colaborador quando de sua elegibilidade como Participante, conforme definido no Item 6.1.</p>
Departamento de RH	<p>O Departamento de Recursos Humanos da Companhia, conforme definido no Item 4.1.</p>
Participantes	<p>Administradores, empregados de nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle que venham a ser beneficiados pelo Plano, conforme definido no Item 2.1.</p>
Plano	<p>Política de incentivo de longo prazo direcionada a colaboradores do Santander Brasil e demais sociedades do grupo Santander Brasil, com remuneração corrigida por 110% (cento e dez por cento) do CDI, conforme definido no Item 2.1.</p>
Valor Base Inicial	<p>Valor base inicial para cada Participante a ser determinado pelo Comitê Executivo da Companhia, conforme definido no Item 3.1.</p>
Valor Base Máximo por Ano	<p>Valor Base Inicial dividido por três, conforme definido no Item 3.2.</p>
Valor Base Final por Ano	<p>Valor base final para cada Participante, a ser determinado nos termos dos Itens 3.2 e 4.3, que servirá de base para o cálculo do Bônus Diferido.</p>

II. PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO

2.1. Este Plano de Incentivo de Longo Prazo (“**Plano**”) representa uma oportunidade de remuneração variável a determinados colaboradores do BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. (“**Banco Santander Brasil**” ou “**Companhia**”), incluindo administradores, empregados de

nível gerencial e outros funcionários do Banco Santander Brasil e de sociedades sob seu controle (“**Participantes**”). O Plano tem os seguintes objetivos:

- (a) alinhar os interesses do Banco Santander Brasil e dos Participantes com vistas, de um lado, ao crescimento e lucratividade dos negócios da Companhia e, de outro lado, ao reconhecimento da contribuição dos Participantes ao desenvolvimento das atividades do Banco Santander Brasil;
- (b) possibilitar à Companhia reter os Participantes em seus quadros de colaboradores, oferecendo-lhes, como vantagem adicional, uma remuneração nos termos, condições e formas previstos neste Plano; e
- (c) promover o bom desempenho da Companhia e dos interesses dos acionistas mediante um comprometimento de longo prazo por parte dos Participantes.

2.2. O Plano insere-se no atual ambiente regulatório aplicável à Companhia, notadamente à luz da Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3921, de 25 de novembro de 2010 (“**Resolução nº 3921/10**”), pelo qual as instituições financeiras devem observar determinados requisitos para pagamento diferido no futuro de parcela da remuneração variável devida a seus administradores e outros colaboradores, levando em conta as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das oscilações do custo de capital.

III. OBJETO DO PLANO

3.1. O Plano tem como objeto o pagamento de gratificação em dinheiro aos Participantes, como parte da remuneração variável devida pela Companhia aos Participantes, nos termos de sua política de remuneração (“**Bônus Diferido**”). O Conselho de Administração da Companhia definirá a metodologia para o cálculo da parte da remuneração variável devida a cada Participante, cujo pagamento estará sujeito às condições deste Plano. O Conselho de Administração da Companhia poderá alterar a metodologia sempre que entender necessário. Com base nessa metodologia definida pelo Conselho de Administração, o Comitê Executivo calculará o valor inicial a ser atribuído a cada Participante nos termos deste Plano (o “**Valor Base Inicial**”).

3.2. O Valor Base Inicial será dividido por 3 (três) e alocado igualmente para os três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base (“**Valor Base Máximo por Ano**”). Até o dia 10 de fevereiro de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, o Conselho de Administração da Companhia poderá alterar o Valor Base Máximo por Ano, com base nos critérios do Item 4.3 abaixo, fixando, assim, a “**Valor Base Final por Ano**”.

3.3. Os valores do Bônus Diferido a serem pagos aos Participantes serão calculados da seguinte forma:

(a) Primeiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o primeiro exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do primeiro exercício subsequente ao Ano Base.

(b) Segundo exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por Ano para o segundo exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do segundo exercício subsequente ao Ano Base.

(c) Terceiro exercício subsequente ao Ano Base: Valor Base Final por ano para o terceiro exercício corrigido pela variação de 110% (cento e dez por cento) de CDI entre 1º de fevereiro do Ano Base até 31 de janeiro do terceiro exercício subsequente ao Ano Base.

3.4. Os pagamentos de cada parcela do Bônus Diferido dos Participantes (i) serão feitos até o dia 31 de março de cada um dos três exercícios sociais subsequentes ao Ano Base, (ii) obedecerão as especificações aprovadas pelo Conselho de Administração e Comitê Executivo da Companhia, e (iii) quando envolverem administradores da Companhia, serão feitos dentro do limite da remuneração global dos administradores aprovada em Assembleia Geral Ordinária da Companhia ou sob a forma de pagamento de participação nos lucros.

3.5. A Companhia observará a legislação tributária, trabalhista e previdenciária incidente sobre o pagamento do Bônus Diferido, inclusive no que se refere à retenção do Imposto de Renda na fonte dos valores pagos aos Participantes.

IV. ADMINISTRAÇÃO DO PLANO

4.1. Este Plano será aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, por proposta do Comitê de Nomeação e Remuneração da Companhia, e administrado pelo Comitê Executivo com o auxílio do Departamento de Recursos Humanos da Companhia (“**Departamento de RH**”). O Comitê Executivo deverá administrar este Plano dentro dos parâmetros aprovados pelo Conselho de Administração, o que poderá incluir, dentre outros, os poderes necessários para:

(a) decidir sobre todas e quaisquer providências relativas à administração deste Plano, incluindo detalhamento e aplicação das normas gerais ora estabelecidas;

(b) decidir sobre a lista de Participantes e o enquadramento dos Participantes em um dos ciclos que compõem o presente Plano;

- (c) analisar casos excepcionais decorrentes de, ou relacionados a, este Plano;
- (d) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas neste Plano; e
- (e) propor ao Conselho de Administração da Companhia alterações ao Plano em vista de adaptações de planos de natureza similar adotados por outras empresas do grupo Santander Brasil.

4.2. O Departamento de RH cuidará da implementação do Plano nos termos aqui estabelecidos, incluindo, mas não se limitando a, todas as comunicações aplicáveis aos Participantes durante o curso do Plano.

4.3. O Conselho de Administração da Companhia deverá estabelecer o Valor Base Final por Ano de cada exercício para cálculo de cada parcela anual do Bônus Diferido, conforme previsto no Item 3.2 acima, que poderá ser estabelecido através de percentual aplicado sobre o Valor Base Máximo por Ano nas seguintes hipóteses:

- (a) performance financeira insatisfatória da Companhia;
- (b) inobservância de regras internas aplicáveis ao Participante, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;
- (c) mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis; ou
- (d) variações significativas no patrimônio de referência da Companhia ou na avaliação qualitativa de riscos.

V. PARTICIPANTES DO PLANO

5.1. Para os fins do presente Plano, serão considerados Participantes os que assim forem determinados pelo Comitê Executivo e informados ao Departamento de RH, cuja escolha levará em conta, dentre outros fatores, a senioridade, as responsabilidades, as atividades e o risco gerenciado pelo Participante no grupo Santander Brasil. Uma vez definidos os Participantes que compõem um determinado ciclo, não será permitida a entrada de novos participantes ao referido ciclo.

5.2. Os direitos e benefícios deste Plano serão concedidos aos Participantes em caráter personalíssimo, não podendo ser empenhados, cedidos ou transferidos a terceiros, com a

exceção da possibilidade de beneficiarem os respectivos sucessores na hipótese de falecimento do Participante, nos termos previstos neste Plano.

VI. CONTRATO

6.1. Observadas as disposições do presente Plano, os Participantes assinarão eletronicamente um contrato do Plano (“**Contrato**”) quando de sua elegibilidade como Participante de cada ciclo do presente Plano, que conterà, dentre outras disposições, a concordância integral do Participante às regras e condições aqui contidas com relação a cada ciclo.

VII. DESLIGAMENTO, APOSENTADORIA, FALECIMENTO E INCAPACIDADE

7.1. O Plano terá sua vigência (i) extinta, antecipadamente, de pleno direito, em relação aos Participantes nas hipóteses previstas nos Itens 7.2 (a) e (d) (conforme o caso) abaixo; e (ii) mantida, nas hipóteses previstas nos Itens 7.2 (b) e (c) (conforme o caso) e 7.3 a 7.7 abaixo, mas sujeito às regras estabelecidas nesses Itens.

7.2. Na hipótese de desligamento do Participante, as seguintes regras deverão ser observadas:

(a) no caso de desligamento de um Participante por pedido de demissão ou em razão de dispensa por justa causa nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, o Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus Diferido sujeitas ao presente Plano;

(b) no caso de desligamento de um Participante por rescisão do contrato de trabalho em virtude de atos praticados pela Companhia, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou em razão de dispensa sem justa causa, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante;

(c) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral sem justa causa da Companhia, ou término do mandato por mútuo acordo, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, as Units a que teria direito em decorrência do Bônus em Units aplicável a esse Participante, conforme acordado entre o Participante e a Companhia. O acordado por um Participante não constituirá precedente invocável para outros Participantes; ou

(d) no caso de exoneração de um Participante, que não possui vínculo de emprego, do cargo estatutário por decisão unilateral com justa causa da Companhia ou renúncia, o

Participante perderá o direito de participar do Plano, de tal forma que não terá nenhum direito a recebimento de parcelas futuras do Bônus em Units sujeitas ao presente Plano.

7.3. Na hipótese de o Participante desligar-se da Companhia para ser transferido para outra empresa do grupo Santander localizada fora do Brasil, aplicar-se-ão as disposições do Item 7.2(b) ou (c) acima (conforme o caso).

7.4. Na hipótese de aposentadoria por tempo de serviço ou de licença remunerada pré-aposentadoria do Participante, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.5. Na hipótese de falecimento do Participante, o respectivo sucessor receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.6. No caso de invalidez permanente do Participante, conforme comprovação por 2 (dois) laudos médicos (instituição pública e particular), o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.7. No caso de suspensão do contrato de trabalho por doença ou acidente do trabalho, o Participante receberá, à época da realização dos pagamentos aos demais Participantes do ciclo respectivo, o valor da parcela do Bônus Diferido aplicável a esse Participante.

7.8. Esclarece-se, ainda, que os momentos dos pagamentos das parcelas do Bônus Diferido sujeitas ao presente Plano ocorrerão, em cada ciclo, concomitantemente a todos os Participantes ou sucessores, conforme o caso, e sempre de acordo com a decisão no item 4.3, independentemente de o Participante continuar sendo ou não um colaborador do Banco Santander Brasil ou de empresa sob seu controle, quando aplicável, nas épocas dos pagamentos do Bônus Diferido, observadas as condições deste Plano.

VIII. NÃO INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO, MANDATO OU CONTRATUAL

8.1. Nenhuma disposição deste Plano poderá ser interpretada como constituição de direitos aos Participantes empregados, e nem conferirá direitos aos Participantes relativos à garantia de permanência como empregado ou administrador ou interferirá de qualquer modo com o direito da Companhia, sujeito às condições legais e àquelas do contrato de trabalho, de rescindir a qualquer tempo o relacionamento com o Participante.

8.2. Nenhuma disposição deste Plano conferirá, ainda, a qualquer diretor ou membro do Conselho de Administração que seja um Participante, direitos concernentes à sua permanência até o término do seu mandato, ou interferirá de qualquer modo no direito da Companhia em destituí-lo, nem assegurará o direito à sua reeleição para o cargo.

IX. DATA DE VIGÊNCIA E TÉRMINO DO PLANO

9.1. O Plano entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia e terá prazo de vigência indeterminado.

9.2 O Plano poderá ser extinto, suspenso ou alterado, a qualquer tempo, pelo Conselho de Administração da Companhia, sendo que no caso de suspensão ou extinção deverão ser respeitados os direitos dos Participantes que já possuam parcelas de Bônus Diferido a receber, observadas as disposições do Capítulo VII acima.

X. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

10.1. Cada Participante será responsável pela observância da legislação tributária vigente e pelo respectivo recolhimento de tributos incidentes sobre o Plano.

10.2. Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * * *

ANEXO II DOCUMENTOS E LINKS RELACIONADOS

Todos os documentos mencionados neste Manual podem ser encontrados nos endereços eletrônicos abaixo mencionados. Além desses, especificamente, cada endereço eletrônico ainda traz os seguintes documentos adicionais de interesse do acionista:

- www.ri.santander.com.br ou www.santander.com.br/acionistas: Informações sobre a Companhia, tais como práticas de governança corporativa, currículos dos demais membros do Conselho de Administração.
- www.bmfbovespa.com.br: Regulamento de Listagem do Nível 2 de Governança Corporativa.
- www.cvm.gov.br: Lei Brasileira das Sociedades por Ações, Instruções CVM 480 e 481.

