



CCOO RECOMIENDA...

CCOO realiza cada año un seguimiento de las empresas del **IBEX35** evaluando la **gestión empresarial** tanto en el ámbito sociolaboral como en el de la sostenibilidad en general. Tras el análisis, y de cara a la próxima Junta General de Accionistas ha elaborado unas **recomendaciones** sobre el sentido del voto en determinados puntos del orden del día.

La **gestión social** no se puede limitar a hacer miles de encuestas para luego no respetar los derechos de la plantilla. La propia campaña de delegación de voto incumple la jornada laboral al incorporar el seguimiento 2 veces al día (a las 12h y a las 17h).

El **compromiso con la igualdad** no se puede quedar en discursos institucionales cuando luego se incorporan 2 hombres al Consejo de Administración o se nombra un comité de dirección de 20 personas con sólo 4 mujeres. Es hora que el Banco apueste de verdad por la **igualdad real y la lucha contra la brecha salarial** en todos los niveles del Banco.

La **política de retribuciones** no puede consistir en seguir incrementando las cuantías del consejo, mientras se reabsorben complementos de la plantilla aprovechando las subidas del convenio.

Como **grupo de interés** tenemos la palabra y la obligación de hacernos oír, tanto para mejorar nuestras condiciones laborales como nuestro entorno social. La **sostenibilidad**, la **Responsabilidad Social** y las **Inversiones Socialmente Responsables** no son sólo buenas campañas publicitarias de imagen. La auténtica buena imagen corporativa ha de ser un **compromiso real y efectivo** con todos los indicadores que componen estos parámetros.

CCOO recomienda a compañeras y compañeros accionistas **participar en dicha Junta** a través de los canales habilitados votando según lo que marcamos en la tabla adjunta.

CCOO recomienda **abstenerse** en los puntos **1.b, 3.b, 3.c y 10** por los motivos mas abajo indicados y **votar en contra** de los apartados **3.g, 7, 9, 11, 12a, 12b, 12c y 14**.

La verdadera sostenibilidad se demuestra con medidas transparentes, independientes y comprometidas con la sociedad civil. La plantilla de Banco Santander ya contribuye cada día a ello con su esfuerzo y trabajo.

26 de febrero de 2018

11/18

1.B	Gestión Social	Llama la atención el mensaje paternalista en el ámbito de las relaciones laborales pero no se profundiza en el mensaje de una empresa sostenible, mediante el diálogo de las partes interesadas. Se escucha a los grupos de interés pero no se dialoga. En la memoria de sostenibilidad, se indica el porcentaje de plantilla cubierta por convenio colectivo, pero no se desagrega por países. Se menciona el diálogo con organizaciones sindicales solo en el apartado dedicado a empleados referidos a los procesos de reestructuración. Sería recomendable que el diálogo con los sindicatos también existiese en otras partes del informe y sobre otras materias.	
3.B 3.C	Nombramientos	A pesar del porcentaje de Consejeras se sitúe en un 36%, en nuestra opinión queda patente que no hay políticas activas para modificar este porcentaje aumentando así la presencia de mujeres en el Consejo y la prueba está en las dos últimas incorporaciones de las que tratan estos puntos donde se pretende aprobar y ratificar a dos hombres.	
3.G	Consejera Independiente	Ya nos opusimos en anteriores ocasiones a su reelección por la mala gestión del conflicto laboral en CocaCola. Mantemos el mismo criterio.	
7	Ampliación capital social	La Junta no debe delegar este derecho en el Consejo sin una causa previamente justificada.	
9	Política de remuneraciones	Recomendamos votar en contra por la remuneración final de los consejeros que es muy elevada. En el caso de consejeros y consejeras independientes, el elevado importe de éstas podría comprometer su criterio de independencia.	
10	Retribución de administradores	La Junta debería votar la cuantía global de retribuciones, y además la individualizada para conocer la retribución de consejeros y consejeras independientes y si éstas pueden comprometer su independencia.	
11	Ratio fijo/ variable	Se propone renovar la ratio máxima del 200% de remuneración variable. En nuestra opinión este límite es muy elevado y podría provocar asumir riesgos significativos para la entidad.	
12.A 12.B 12.C	Retribuciones	300 personas. Importe máximo 143 MM€. (A) 1.150 personas (diferentes de las anteriores) Importe 153 MM€. (B) Falta información para valorar equidad y proporcionalidad del plan. Sería importante conocer la individualización y la proporción de esta retribución respecto de la retribución fija. No consideramos necesario aprobar un plan de políticas buy-out en Banco Santander (C)	
14	Política retributiva del consejo	Las retribuciones de la presidenta (7,8 MM € + 2,7 MM € en sistemas de ahorro) y la de dos consejeros ejecutivos (6,4 MM € + 2,4 MM € a sistemas de ahorro) : 4,28 MM€ son muy elevadas. Las retribuciones de algunos consejeros independientes (732 M€, 418 M€ o 298 M€) también lo son y pueden comprometer su independencia.	

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO

 federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero •  • banco santander sección sindical

www.ccoo-servicios.es/santander/ • bankosantander@servicios.ccoo.es

 adherida a la **unionnet work international**
