



**RECOMENDACIONES DE VOTO PROPUESTAS POR CCOO PARA LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO SANTANDER 2019**

**ABSTENCIÓN**

**EN CONTRA**

1.B	<b>INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	Informa del impuesto de sociedades pagado por países, pero no desagrega todos los países ya que hay un epígrafe de "Resto de Europa", otro de Resto de Latinoamérica y otro de "Otros". En esa tabla no incluye el beneficio obtenido en cada jurisdicción como si hacen otras empresas del IBEX 35. Tampoco informa de los tipos nominales, ni de los tipos efectivos (solo informa a nivel de grupo). La brecha salarial es muy elevada: 31%. La equidad salarial es del 3%. No informa por países.	
1.C	<b>GESTIÓN SOCIAL</b>	Los resultados han sido positivos en 2018. En materia de RSE, Banco Santander tiene un amplio margen de mejora.	
3.B	<b>NOMBRAMIENTO CONSEJERO</b>	Entendemos que la representatividad de género debe ser mayor en una entidad de esta magnitud y se deben establecer compromisos mayores que los fijados.	
3.C	<b>REELECCIÓN CONSEJERO</b>	Aunque hora está mejor clasificado como "otro consejero externo", es decir, ni independiente, ni dominical, ni ejecutivo. No obstante, mantenemos el criterio adoptado en 2016. Por otra parte, además hemos de considerar que el consejero tiene una relación de parentesco con la presidenta de la entidad.	
3.G	<b>REELECCIÓN CONSEJERA INDEPENDIENTE</b>	Fue consejera de Banesto. En nuestra opinión, por esta razón, no debería haber sido nombrada consejera independiente en 2015.	
5	<b>ADQUISICIÓN ACCIONES PROPIAS</b>	Nuestra objeción se basa en la falta de concreción del plan de recompra de acciones.	
7	<b>DELEGACIÓN FACULTAD EMISIÓN VALORES</b>	Nuestra principal objeción es la delegación de la facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente sin una propuesta clara y previamente establecida	
9	<b>POLITICA DE REMUNERACIONES 2019-2021</b>	El salario medio de los hombres en Santander equivale a 51.855 € y el de las mujeres a 32.900 €. Estas retribuciones equivaldrían por tanto a: 61; 49 y 34 veces el salario medio de los hombres y 96; 77 y 54 veces el salario medio de las mujeres en la entidad. La responsabilidad asumida en los cargos de consejeros ejecutivos no justifica una diferencia tan elevada entre ambos tipos de retribuciones. Falta de equidad en el diseño de la política retributiva de Banco Santander.	
10	<b>RETRIBUCIÓN MÁXIMA CONSEJEROS</b>	Las retribuciones de algunos consejeros independientes son muy elevadas; por ejemplo la del consejero coordinador, 732.000 € (14 veces la retribución media de los hombres y 22 veces la retribución media de las mujeres)	
11	<b>RATIO ENTRE COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES</b>	En nuestra opinión, esta política tan solo lleva a aumentar la inequidad retributiva dentro del grupo y podría generar la asunción de riesgos elevados que podrían comprometer a la entidad.	
12.A 12.B	<b>RETRIBUCION VARIABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No estamos de acuerdo con la política retributiva del consejo de Banco Santander, especialmente por su falta de equidad, tal y como hemos podido observar en puntos anteriores.</li> <li>Ausencia de transparencia. No conocemos los importes individualizados, ni su relación con el resto de retribuciones del beneficiario. Por lo tanto, no podemos valorar la equidad ni la proporcionalidad del plan.</li> </ul>	
12.C	<b>INCENTIVO TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Falta de transparencia: no conocemos los importes individualizados, ni su relación con el resto de retribuciones de los beneficiarios	
12.D	<b>NORMATIVA BUY-OUT</b>	La referida normativa de buy outs es un instrumento de utilización selectiva para la contratación de directivos o empleados que, a resultados de aceptar la oferta de contratación del Banco (o de otras sociedades del Grupo Santander), pierdan el derecho a percibir determinadas retribuciones variables de su empresa de origen	

Recomendaciones basadas en el estudio elaborado por la *Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas de la Confederación Sindical de CCOO* en colaboración con la *Secretaría de RSC y Sostenibilidad de la Federación Estatal de Servicios de CCOO* y la propia *Sección Sindical de CCOO en Banco Santander*

**HORARIO DE CAJA EN OFICINAS SMART-RED**

El próximo día **25 de marzo** está prevista la **primera fase de la implantación del nuevo horario de atención en ventanilla en las oficinas Smart Red.**

Este nuevo horario provocará mayores cargas de trabajo en aquellas oficinas que no sean Smart-Red y estén situadas en el entorno de una con el nuevo horario.

CCOO se ha dirigido a Banco Santander para solicitar que **se retrase la implementación de este nuevo horario en aquellas zonas inmersas en el proceso de Integración Tecnológica, como Galicia**, para evitar esta problemática en unas oficinas ya de por sí sometidas a mayores cargas de trabajo a causa del proceso de integración.

MARZO	ABRIL
25	9



**FASE 2**

**PUESTA EN CONTEXTO DE LAS EVALUACIONES**

**El 25 de marzo comienza la segunda fase del Proceso de evaluación del desempeño con la Puesta en contexto de las Evaluaciones y durará hasta el próximo 9 de abril**

**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/](http://www.ccoo-servicios.es/santander/) • [bancosantander@servicios.ccoo.es](mailto:bancosantander@servicios.ccoo.es)



adherida a la unionnet work international

