

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 prevista para el 2 de abril ha elaborado unas **recomendaciones** sobre el sentido del voto en determinados puntos del orden del día.

Este año la junta se celebrará de manera telemática el 3 de abril debido a la situación excepcional del Estado de Alarma en la que nos encontramos y los accionistas podrán intervenir y votar por los canales digitales.

La información no financiera no se puede limitar a un mero **marketing social** frente a un verdadero **trabajo decente** como exige la propia OIT. La **gestión social** no puede incumplir el propio Convenio Colectivo que obliga a la participación de los sindicatos en las memorias de RSE.

El **compromiso con la igualdad** no se puede quedar en discursos institucionales cuando se difiere a 2025 acabar con la brecha salarial o llegar al 30% de mujeres en puestos directivos, o se incumple lo firmado en relación con los objetivos de las personas con reducción de jornada.

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 telemáticos habilitados votando según lo que marcamos en la tabla adjunta y así **votar en contra** de los apartados **1.2, 1.3, 3.H, 6, 12.A, 12.B, 12.C y 12.D** y **abstenerse en los puntos 2, 9, 10, 11, y 14.**

26/03/2020

1.2	INFORMACIÓN NO FINANCIERA	La información recogida responde más a políticas de marketing social que a criterios objetivos de trabajo decente. Hay países no cubiertos por Negociación Colectiva ni diálogo social (México-Estados Unidos). Se fija un objetivo muy débil para eliminar la desigualdad salarial (año 2025) así como un objetivo del 30% de mujeres en puestos directivos para ese año, cuando para el consejo se exige en 2021 la ratio 40/60. La brecha salarial sigue siendo muy elevada: 30% y está mal diagnosticada (complementos salariales opacos y no sujetos a negociación colectiva). La equidad salarial es del 3%.	 En contra
1.3	GESTIÓN SOCIAL	Los resultados han sido positivos en 2019. En materia de RSE, Banco Santander tiene un amplio margen de mejora. No obstante, la empresa omite cualquier participación de los sindicatos como parte interesada en la elaboración de la memoria tal y como exige el art. 8 del Convenio Colectivo de Banca.	 En contra
2	APLICACIÓN DEL RESULTADO	La crisis económica global que afrontamos desaconsejan el reparto del dividendo en 2020. Ante las medidas anunciadas con ocasión de la pandemia del COVID-19 proponemos la abstención.	 Abstención
3.H	REELECCIÓN CONSEJERA INDEPENDIENTE	Presidenta de CocaCola. Gestión del conflicto laboral de Coca-Cola contraproducente. No debería formar parte del Consejo de Banco Santander.	 En contra
6	AMPLIACIÓN CAPITAL. DELEGACIÓN	Nuestra principal objeción es la delegación de la facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente sin una causa clara y previamente justificada.	 En contra
9	POLITICA DE REMUNERACIONES CONSEJEROS	Tan solo el complemento de la remuneración fija ya es elevado. Si tenemos en cuenta que se puede permitir que la remuneración variable alcance un 200% de la remuneración fija, el resultado final son remuneraciones demasiado elevadas. A ello, además hemos de añadir otras remuneraciones (seguros, previsión social, etc.).	 Abstención
10	RETRIBUCIÓN MÁXIMA CONSEJEROS	Seis millones de euros. La política retributiva de Santander es excesiva incluso en el caso de los consejeros/as independientes. Por poner tan solo un ejemplo de ello, en un caso se perciben 450.000 €, cantidad que entendemos podría comprometer la independencia que se exige a este cargo.	 Abstención
11	RATIO ENTRE COMPONENTES HIJOS/ VARIABLES	En nuestra opinión, esta ratio (200%) es desproporcionada y podría potenciar la asunción de riesgos excesivos para la entidad.	 Abstención
12.A 12.B	RETRIBUCION VARIABLE	<ul style="list-style-type: none"> Colectivo A: 500 personas: 11,5 millones de Euros. Colectivo B: 1200 personas: 180 millones de Euros. En los apartados en los que se permite superar el 100% de la remuneración variable, entendemos que este tipo de políticas puede generar la asunción de riesgos excesivos para la sociedad. 	 En contra
12.C	INCENTIVO TRANSFORMACIÓN DIGITAL	En el caso del dividendo digital (30 millones para 250 personas), falta información individualizada, que permita valorar la equidad y proporcionalidad del plan.	 En contra
12.D	NORMATIVA BUY-OUT	En nuestra opinión esta cláusula no es necesaria, ya que los directivos/as de Banco Santander están suficientemente bien retribuidos.	 En contra
14	POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO	La retribución de la presidenta de la entidad ha ascendido a 10,4 millones de euros en total. La del consejero delegado a 8,6 millones de euros. Otro consejero ha percibido 4,8 millones de euros.	 Abstención

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO

federación de servicios CCOO Banco Santander



• banco santander sección sindical

www.ccoo-servicios.es/santander/
bancosantander@servicios.ccoo.es

 adherida a la **unionnet work international**
