



Campaña de ejercicio de derechos políticos 2019

| | |
|----------------|-----------------|
| Nombre empresa | Banco Santander |
| Código ISIN | ES0113900J37 |
| Fecha | 11 de abril |
| País | España |

| Nº | Propuesta | Voto recomendado | Comentarios |
|------|---------------------------|------------------|--|
| 1.A. | Cuentas anuales | No hay objeción | Los resultados han sido positivos en 2018. Los informes de auditoría no presentan salvedades. |
| 1.B. | Información no financiera | En contra | <p>Informa del personal cubierto por convenio colectivo (70,6%). Y por países, si bien no de todos. Hay 14.295 trabajadores/as que han agregado bajo el epígrafe "Otras unidades de negocio", de los que informa que están cubiertos el 70,31% Resulta preocupante el dato de México donde hay 3.829 trabajadores y tan solo el 20,05% están cubiertos por convenio colectivo. Es importante recordar que México está encuadrado en el nivel 5 según el Índice Global de los Derechos de la CSI; esto significa que los derechos no están garantizados.</p> <p><i>Los niveles de retribución se definen en función de las prácticas de cada país y respetan escrupulosamente los convenios colectivos vigentes en cada región y comunidad.</i></p> <p>Esta afirmación es claramente insuficiente; especialmente en aquellos países en los que los derechos no están garantizados y las</p> |



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>personas no están cubiertas por convenio colectivo (como el caso de México anterior).</p> <p><i>Derechos humanos: Santander espera de sus proveedores que trabajen para apoyar y respetar la protección de los derechos humanos de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.</i></p> <p><i>Esto significa que los proveedores deben:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>[...]</i></p> <p><i>Respetar la libertad de asociación de sus empleados.</i></p> <p>Incluye el derecho de libertad de asociación pero no el de negociación colectiva. Además no es una declaración muy exigente: “Santander espera...”.</p> <p>En relación con la contribución fiscal, incluye una relación de “marketing fiscal”: total de impuestos pagados y recaudados –estos últimos los pagan otros-, informa del impuesto de sociedades por un lado y de “otros impuestos pagados” en los que incluye las cotizaciones sociales pagadas por el banco.</p> <p>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 sí hacen otras empresas del IBEX 35. Tampoco informa de los tipos nominales, ni de los tipos efectivos (solo informa a nivel de grupo).</p> <p>La brecha salarial es muy elevada: 31%. La equidad salarial es del 3%. No informa por países.</p> |
|--|--|--|--|



| | | | |
|------|-----------------------------------|-------------------|---|
| 1.C. | Gestión social | Abstención | Los resultados han sido positivos en 2018. En materia de RSE, Banco Santander tiene un amplio margen de mejora. |
| 2. | Aplicación de resultados | No hay objeción | Banco Santander propone destinar menos del 40% del resultado consolidado a dividendos. |
| 3.A. | Fijación del número de consejeros | No hay objeción | <i>Bajo el indicado punto Tercero, en su apartado A se propone asimismo fijar en 15 el número de consejeros del Banco, dentro del umbral establecido por la recomendación 13 del vigente Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.</i> |
| 3.B. | Nombramiento de consejero | Abstención | No hay objeción a su perfil como consejero. Banco Santander cumple con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno para 2020 y tiene un plan más ambicioso que la mayoría de empresas del IBEX 35: <i>Asimismo, contamos con un 33% de mujeres en el consejo a 31 de diciembre de 2018. Y en febrero de 2019, el consejo acordó elevar el objetivo actual de presencia de mujeres, situado en el 30%, que se alcanzó desde 2015, para alcanzar una presencia equilibrada (entre el 40% y el 60%) en 2021.</i> No obstante, mantiene 5 mujeres en un consejo de administración de 15 miembros, lo que nos parece insuficiente. Mas teniendo en cuenta la participación de estas 5 mujeres en las diferentes comisiones que se forman dentro del consejo (comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura). El género no está debidamente representado en comisiones tan importantes como retribuciones (brecha salarial), nombramientos, ejecutiva o riesgos o tecnología. |



| | | | |
|-------------|--------------------------------------|-------------------|--|
| 3.C. | Reelección de otro consejero externo | En contra | <p>Esta fue nuestra recomendación en 2016:</p> <p>Según el propio Banco Santander: “desde el año 2002, la comisión de nombramientos y el consejo de administración han seguido como criterio que es condición necesaria pero no suficiente para designar a un consejero como externo dominical que este tenga o represente como mínimo un 1% del capital del Banco. Este porcentaje ha sido fijado por la sociedad dentro de sus facultades de autorregulación y es inferior al que legalmente se considera como significativo, aunque el Banco entiende que es suficientemente importante como para considerar que los consejeros que ostenten o representen una participación igual o superior pueden ser calificados por el consejo como dominicales.” En nuestra opinión, es más que discutible el criterio expuesto por Banco Santander. Por otra parte, además hemos de considerar que el consejero tiene una relación de parentesco con la presidenta de la entidad.</p> <p>Ahora está mejor clasificado como “otro consejero externo”, es decir, ni independiente, ni dominical, ni ejecutivo. No obstante, mantenemos el criterio adoptado en 2016.</p> |
| 3.D. | Reelección consejero independiente | Abstención | Ver comentario punto 3B. |
| 3.E. | Reelección consejero independiente | Abstención | Ver comentario punto 3B. |



| | | | |
|------|--|-------------------|--|
| 3.F. | Reelección consejero ejecutivo | Abstención | Ver comentario punto 3B. |
| 3.G. | Reelección consejera independiente | En contra | <p><i>Otros cargos relevantes: ha sido directora general de Política Económica y directora general del Tesoro del Ministerio de Economía del Gobierno de España, así como consejera del Banco de España y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. También ha ocupado el cargo de consejera del Instituto de Crédito Oficial y de otras entidades en representación del Ministerio de Economía español. Ha sido consejera no ejecutiva de Banesto y presidenta ejecutiva de la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. (SAREB).</i></p> <p>Fue consejera de Banesto. En nuestra opinión, por esta razón, no debería haber sido nombrada consejera independiente en 2015.</p> |
| 4. | Reelección auditor | No hay objeción | - |
| 5. | Autorización adquisición de acciones propias | Abstención | <p>Nuestra objeción se basa en la falta de concreción del plan de recompra de acciones:</p> <p><i>“como posible novedad, la puesta en marcha de un programa de recompra de acciones propias dirigido a todos los accionistas, al amparo del artículo 5 del Reglamento (UE) Nº 596/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre el abuso de mercado, y del Reglamento Delegado (UE) 2016/1052 de la Comisión, de 8 de marzo de 2016, por el que se completa el Reglamento sobre el abuso de mercado en lo que respecta a las normas técnicas de</i></p> |



| | | | |
|----|---|------------------|---|
| | | | <p><i>regulación relativas a las condiciones aplicables a los programas de recompra y a las medidas de estabilización o conforme a otro mecanismo con similar finalidad. Dicho programa de recompra podrá tener como finalidad una posterior reducción del capital social de la Sociedad mediante la amortización de las acciones adquiridas, siempre que dicha reducción sea previamente acordada por la junta general de accionistas y se obtengan las autorizaciones administrativas correspondientes.</i></p> <p><i>El volumen del máximo del programa de recompra podría fijarse, entre otros, en referencia al número de acciones emitidas por la Sociedad en el marco del programa Santander Dividendo Elección o ante concretas situaciones de mercado que así lo aconsejen, todo ello a efectos de contar con mayor flexibilidad en la configuración de la remuneración al accionista. En todo caso, el uso de estos mecanismos no está decidido y dependerá, entre otras cuestiones, de la evolución del Grupo.”</i></p> <p>En cualquier caso, será la junta la que decida sobre la posible reducción de capital.</p> |
| 6. | Propuesta de aumento de capital social | No hay objeción | <p><i>De aplicarse el programa Santander Dividendo Elección, Banco Santander ofrecería a los accionistas acciones liberadas cuyo valor de mercado ascendería al importe que fije el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, con el límite de 750 millones de euros (el valor que se fije por el consejo de administración o la comisión ejecutiva, el “Importe de la Opción Alternativa”).</i></p> |
| 7. | Delegación de facultad de emitir valores de renta fija y convertibles | En contra | <p>Nuestra principal objeción es la delegación de la facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente sin una propuesta clara y previamente establecida.</p> |



| | | | |
|----|--|-----------------|--|
| 8. | Delegación de facultad de emitir valores de renta fija (no convertibles) | No hay objeción | - |
| 9. | Política remuneraciones 2019-2021 | En contra | <p>Salario anual bruto: <i>A propuesta de la comisión de retribuciones, el consejo decidió que D^a. Ana Botín, D. José Antonio Álvarez y D. Rodrigo Echenique mantendrían en 2019 el mismo salario bruto anual de 2018.</i></p> <p>3.176.000 €; 2.541.000 €; 1.800.000 €, respectivamente. 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.</p> <p><i>Complemento a la retribución fija: los consejeros ejecutivos distintos de D. Rodrigo Echenique percibirán también el complemento a la retribución fija establecido en 2018 con ocasión de la eliminación de las prestaciones complementarias por fallecimiento e invalidez por importe anual de 525 mil euros para D^{ña}. Ana Botín, y de 710 mil euros para D. José Antonio Álvarez.</i></p> <p>A las remuneraciones anteriores habría que añadirles este “complemento a la retribución fija”.</p> <p><i>Los componentes variables de la retribución total de los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2019 deben respetar un límite del 200% de los componentes fijos, aunque la legislación europea sobre retribuciones permite la exclusión de ciertos componentes variables de carácter excepcional.</i></p> |



| | | | |
|-----|--|-----------|--|
| | | | <p>Se podría alcanzar el 200% en retribución variable de las cuantías de la retribución fija vistas anteriormente.</p> |
| 10. | Retribución máxima consejeros en su condición de tales | En contra | <p><i>Aprobar, a efectos de lo previsto en el apartado 2 del artículo 58 de los Estatutos sociales, la cantidad fija anual de la retribución de los administradores en su condición de tales en 6.000.000 de euros.</i></p> <p>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).</p> <p>Otro consejero independiente percibe 450.000 €. En nuestra opinión, esta retribución no cumpliría con la recomendación 56 del Código de Buen Gobierno: “<i>Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.</i>”</p> |
| 11. | Aprobación de la ratio máxima entre los componentes fijos y variables de la remuneración total | En contra | <p><i>Aprobar una ratio máxima del 200% entre los componentes variables y fijos de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y de determinados empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo.</i></p> <p>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.</p> |



| | | | |
|--------------|--|------------------|---|
| 12.A. | Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales | En contra | <p><i>Dentro del Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo A se incluye la estimación del importe máximo del Incentivo A a entregar en acciones correspondiente a los consejeros ejecutivos del Banco, que asciende a 11,5 millones de euros.</i></p> <p>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.</p> |
| 12.B. | Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada | En contra | <p><i>El número de miembros del Colectivo Identificado que serían beneficiarios de este plan sería de aproximadamente 1.200 personas.</i></p> <p><i>Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del Incentivo B a entregar en acciones a los beneficiarios del noveno ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada asciende a 171 millones de euros.</i></p> <p>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.</p> |
| 12.C. | Incentivo para la Transformación Digital | En contra | <p><i>La finalidad del Incentivo Digital es atraer y retener el talento necesario para avanzar, acelerar y profundizar en la transformación digital del Grupo Santander. Con este programa, el Grupo Santander ofrece un elemento de remuneración que es competitivo con los sistemas de remuneración ofrecidos por otros operadores del mercado que compiten por el talento digital.</i></p> <p><i>El número de beneficiarios del Incentivo Digital está limitado a un máximo de 250 personas y el importe total del incentivo está limitado a 30 millones de euros. Los beneficiarios serán designados por la alta dirección del Grupo Santander. Posteriormente, esas designaciones serán revisadas y finalmente aprobadas, en su caso, por la comisión de remuneraciones o el consejo de administración, según proceda.</i></p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>Falta de transparencia: no conocemos los importes individualizados, ni su relación con el resto de retribuciones de los beneficiarios.</p> <p><i>No obstante lo anterior, la inclusión de beneficiarios (por promoción, movilidad o incorporación al Grupo) podrá ser aprobada en cualquier momento, sin que cambie en ningún caso el número máximo autorizado de acciones u opciones sobre acciones a entregar. las condiciones de desempeño que serán objeto de evaluación vendrán dadas en función del éxito que alcancen las siguientes cinco iniciativas:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. El lanzamiento de una plataforma global de servicios de comercio (global trade services (GTS) platform).</i><i>2. El lanzamiento de una plataforma global de servicios a comerciantes (global merchant services (GMS) platform).</i><i>3. La migración de Openbank, como banco digital del Grupo, a una plataforma de nueva generación y su lanzamiento en tres países.</i><i>4. La extensión de la iniciativa SuperDigital de Brasil al menos a otro país.</i><i>5. El lanzamiento de nuestra aplicación para pagos internacionales basada en tecnología blockchain a nuevos clientes ajenos al Grupo.</i> <p><i>Teniendo en cuenta que el importe máximo del Incentivo Digital a entregar en acciones a los beneficiarios del mismo asciende a 15 millones de euros.</i></p> <p>La transformación digital podría tener efectos sobre los trabajadores/as. No se han considerado en este apartado medidas de RSE que mitiguen esos riesgos como parte del incentivo.</p> |
|--|--|--|---|



| | | | |
|--------------|--|------------------|---|
| 12.D. | Aplicación de la normativa de buy-outs del Grupo | En contra | <p><i>La referida normativa de buy outs es un instrumento de utilización selectiva para la contratación de directivos o empleados que, a resultas 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. Por lo tanto, esta normativa, que tiene en cuenta la regulación y recomendaciones aplicables al Banco, permite mantener cierta flexibilidad para poder captar al mejor talento y ser equitativos con respecto a la pérdida de derechos que asume un directivo o empleado por su incorporación al Grupo, dado que las condiciones del buy out toman en consideración las condiciones que resultaban aplicables a las retribuciones cuya pérdida se compensa.</i></p> |
| 12.E. | Plan para empleados de Santander UK Group Holdings plc. y de otras sociedades del Grupo en Reino Unido | No hay objeción | <p><i>Plan en el que de la nómina neta se descuenta al empleado, según lo elegido por él, entre 5 y 500 libras esterlinas mensuales, pudiendo el empleado una vez terminado el periodo elegido (3 o 5 años) optar entre cobrar la cantidad aportada, los intereses devengados y un bonus (exento de tributación en el Reino Unido) o ejercitar opciones sobre acciones de Banco Santander, S.A. por la suma de estos tres importes a un precio fijado. En caso de dimisión voluntaria, el empleado recuperará lo aportado hasta ese momento, pero pierde el derecho a ejercitar las opciones.</i></p> |



| | | | |
|-----|--|------------------|---|
| 13. | Delegación de facultades | No hay objeción | - |
| 14. | Votación consultiva política retributiva consejo | En contra | 11, 9 y 5 millones de euros son las cuantías percibidas por las tres personas mejor retribuidas del consejo. Los derechos consolidados en los sistemas de ahorro a largo plazo ascienden a 46, 16 y 13 millones respectivamente. |