



Campaña de ejercicio de derechos políticos 2018

Nombre empresa	Banco Santander
Código ISIN	ES0113900J37
Fecha	23 de marzo
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.A.	Cuentas anuales	No hay objeción	Los resultados han sido positivos en 2017. Los informes de auditoría no presentan salvedades.
1.B.	Gestión social	Abstención	<p>Los resultados han sido positivos en 2017. Banco Santander destaca su pertenencia a los índices de sostenibilidad DJSI, FTSE4Good, su liderazgo en diversidad según Bloomberg y su calificación como mejor banco según <i>Newsweek Green Ranking</i>. Esta información puede tener cierto interés pero, en cualquier caso es complementaria a la opinión de las organizaciones que representan a las partes interesadas.</p> <p>En el mensaje de la presidenta, incluido en la memoria de sostenibilidad, llama la atención el mensaje paternalista en el ámbito de las relaciones laborales: “tratar a los empleados con respeto y amabilidad” y aunque posteriormente afirme que “esto se da por hecho”; no obstante, no profundiza en el mensaje de una empresa sostenible; es decir, en el fomento del diálogo entre las partes interesadas y la empresa para integrar el interés común de ambas. Lo mismo sucede en el apartado</p>



			<p>de grupos de interés, donde se destaca “escuchar a los grupos de interés”. Escuchar no es lo mismo que dialogar. Posteriormente se menciona “el diálogo continuo” a través de estudios y mediciones: <i>“En 2017 se realizaron más de 250.000 entrevistas a nivel global, entre los principales grupos de interés: población general (clientes y no clientes), empleados, accionistas y estudiantes universitarios. Estas encuestas se realizan con carácter recurrente para escuchar la opinión de estos colectivos y medir su percepción del Banco”</i>. Insistimos en que estas cuestiones pueden tener su interés, pero siempre con carácter complementario, no sustitutivo de un diálogo real con las organizaciones representativas de las diferentes partes interesadas.</p> <p>Dentro de las principales herramientas de diálogo, Banco Santander destaca 3 en el apartado de empleados: la encuesta global de compromiso, la motivación y conciliación y el canal de denuncias. En el apartado de clientes destaca tres: canales comerciales, encuestas de satisfacción y gestión de reclamaciones. No hay referencias al diálogo con organizaciones de consumidores y usuarios u organizaciones sindicales sobre cuestiones de RSE. Lo mismo sucede en el análisis de materialidad, Banco Santander realiza un análisis cuantitativo y cualitativo en el que incluyen inversores ASG, análisis de medios de comunicación, de ONGs, pero no se menciona a las organizaciones sindicales. En el análisis cuantitativo interno hay sesiones de valoración interna, encuestas a áreas y países, se valora la actividad de la presidenta y CEO, participa el comité de sostenibilidad y se mencionan Santander al día y Objetivos de Santander como partes integrantes del análisis. De nuevo no encontramos referencias a las organizaciones sindicales.</p> <p>En los temas más relevantes para Banco Santander, en el apartado social, aparecen</p>
--	--	--	--



			<p>los siguientes: diversidad, atracción y retención del talento e inversión en la comunidad. Resulta llamativo que no aparezcan temas como estabilidad en el empleo, conciliación o salud y seguridad. Parece más bien un análisis interno de un departamento tradicional de RRHH que un estudio de materialidad en RSE.</p> <p>En el apartado dedicado a los empleados, Banco Santander destaca que en los procesos de reestructuraciones se negocia de buena fe con los representantes legales de los trabajadores con el propósito de conseguir acuerdos, que mejora los mínimos legales compensatorios de la norma legal y que presenta planes sociales con ayudas a la recolocación e incentiva en la medida de lo posible la voluntariedad de los procesos de reestructuración de personal. Esto es positivo; no obstante, sería conveniente que Banco Santander resaltara el diálogo con las organizaciones sindicales en otros apartados del informe y sobre otras materias.</p> <p>En la memoria de sostenibilidad, se incluye también el porcentaje de empleados cubierto por convenio colectivo. Esto es positivo, pero dada la presencia internacional de Banco Santander, convendría desagregar ese dato por países.</p> <p>En materia de ISR, Santander Asset Management presenta algunos pequeños avances (nuevos fondos sostenibles principalmente); no obstante, todavía queda margen de mejora en este campo (pasar a las siguientes fases de una política ISR más avanzada y compleja).</p>
2.	Aplicación de resultados del ejercicio 2017	No hay objeción	Banco Santander propone destinar el 36% del beneficio consolidado a dividendos (99% del resultado individual).



3.A.	Fijación del número de consejeros	No hay objeción	<i>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 independiente	Abstención	Banco Santander tiene un 36% de consejeras y cumple con el objetivo del Código de Buen Gobierno para 2020. También tiene una consejera ejecutiva. No obstante, en los próximos años se debería avanzar más en la designación de consejeras para alcanzar el 50%.
3.C.	Ratificación de nombramiento	Abstención	Banco Santander tiene un 36% de consejeras y cumple con el objetivo del Código de Buen Gobierno para 2020. También tiene una consejera ejecutiva. No obstante, en los próximos años se debería avanzar más en la designación de consejeras para alcanzar el 50%.
3.D.	Reelección de consejero independiente	No hay objeción	-
3.E.	Reelección de otro consejero externo	No hay objeción	-
3.F.	Reelección de otro consejero externo	No hay objeción	-



3.G.	Reelección de consejera independiente	En contra	Nos opusimos en su elección anterior por su mala gestión del conflicto laboral en Coca Cola. Seguimos manteniendo el mismo criterio.
3.H.	Reelección de consejera independiente	No hay objeción	-
4.	Autorización para la adquisición de acciones propias	No hay objeción	-
5.A.- 5.C.	Modificación de los Estatutos sociales	No hay objeción	Se introducen criterios de gobierno corporativo y sostenibilidad. Se crea una comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura. En algunos puntos consideramos que se podría haber avanzado más. No obstante, en líneas generales se produce una mejora con respecto al redactado anterior.
6.	Delegación de la facultad de aumentar del capital social	No hay objeción	-
7.	Delegación de la facultad de aumentar del capital social. Delegación para la exclusión del derecho de suscripción	En contra	En nuestra opinión, la junta no debe delegar este derecho sin una causa previamente justificada.



	preferente.		
8.	Aumento del capital social con cargo a reservas	No hay objeción	<p><i>La finalidad de la propuesta de aumento de capital que se somete a la junta general ordinaria de accionistas es permitir instrumentar la remuneración correspondiente a uno de los dividendos a cuenta con cargo al ejercicio 2018 mediante la aplicación del programa Santander Dividendo Elección, en virtud del cual se ofrece a todos los accionistas del Banco la opción de recibirla en acciones o efectivo, a elección del accionista.</i></p>
9.	Política de remuneraciones	En contra	<p>La retribución de los consejeros por su condición de tales asciende a 6 millones de euros (asignación anual y dietas). Se decide mantener la remuneración fija de un consejero y una consejera ejecutiva, compensando la reducción de la aportación a planes de pensiones con un incremento equivalente en la retribución fija, manteniéndose por tanto la remuneración total fija sin variaciones. Aumenta la retribución fija de otro consejero de 1,5 millones de euros a 1,8. También disfrutarán de primas de seguro de vida, seguros médicos y, en su caso, la imputación de rendimientos por préstamos concedidos en condiciones de empleado, de acuerdo con la política habitual a la alta dirección.</p> <p>En la política de retribución variable, se incluye una cláusula de diferimiento del 60% en 5 años. Además se incluyen cláusulas malus –cumplimiento de objetivos a largo plazo- y <i>clawback</i> –recuperación de cantidades por la entidad en determinadas situaciones-. Estas medidas son positivas y orientan la retribución variable a la sostenibilidad en el largo plazo.</p> <p>El límite máximo planteado por la entidad</p>



			<p>es muy alto (200% de la retribución fija), ya que hemos de tener en cuenta que las retribuciones fijas ya son elevadas (entre 1,5-2,5 millones). El 50% del bonus se entrega en acciones y el 50% en metálico. Esta medida también es positiva ya que también vincula el valor de la acción en el largo plazo. La política incluye la obligatoriedad de mantener un volumen de acciones equivalente a dos veces el importe neto fiscal de su salario anual bruto a esa misma fecha (esta medida también es adecuada). No obstante, en nuestra opinión, las métricas cuantitativas deberían simplificarse y hacer el sistema más sencillo, ya que es un tanto enrevesado en su formulación.</p> <p>Para 2019 y 2020 se prevé un crecimiento máximo de la retribución fija del 5% con respecto del salario anual bruto del ejercicio anterior. La política de retribución variable para los ejercicios 2018 y 2019 se basará en principios similares a los de 2018 y tendrá el mismo esquema de inventivo único.</p> <p>Se prohíbe la cobertura de las acciones en diferimiento y la parte de acciones de los incentivos no se podrá vender hasta pasado, como mínimo, un año.</p> <p>Los miembros del consejo con cargo ejecutivo tienen cláusulas de compensación por exclusividad y no concurrencia.</p> <p>También tienen condiciones especiales en los casos de prejubilación que son bastante significativas (asignación anual igual a la suma de la retribución fija + 30% de las retribuciones variables de los últimos tres años en un caso; asignación anual equivalente a la retribución fija en otro caso).</p> <p>Casi todos los miembros del consejo con cargo ejecutivo tienen un sistema de pensiones de aportación definida. La base pensionable es la retribución fija más un 30% de la retribución variable. El importe</p>
--	--	--	---

			<p>de las aportaciones ascenderá al 22% de la base pensionable.</p> <p>En resumen:</p> <p>Hay aspectos positivos como la retribución diferida en 5 años, el incentivo único, las cláusulas malus y <i>clawback</i>, la obligatoriedad de mantener un determinado número de acciones, los plazos mínimos de venta de acciones concedidas en la retribución variable o la prohibición de establecer coberturas en estas acciones. No obstante, las métricas cuantitativas siguen siendo enrevesadas y se deberían simplificar y objetivar más.</p> <p>La cuestión fundamental por la que recomendamos votar en contra es la remuneración final de los consejeros, que es muy elevada, especialmente la de los miembros ejecutivos. No obstante, en algunos casos de consejeros y consejeras independientes, el elevado importe podría, en nuestra opinión, comprometer su criterio de independencia (recomendación 56 del Código de Buen Gobierno).</p>
10.	Retribución de administradores en su condición de tales	Abstención	<p>La cantidad para todos los miembros del consejo asciende a 6.000.000 €. En nuestra opinión, las remuneraciones de los consejeros y consejeras independientes son, en algunos casos, muy elevadas y podrían comprometer su criterio de independencia. Por ello, estimamos que la junta debería votar la cuantía global y la individualizada. Por ejemplo, en 2017, dos consejeros independientes percibieron 732.000 € y 418.000 €.</p>
11.	Ratio máxima entre componentes fijos y variables	En contra	<p><i>“La propuesta que se somete a la aprobación de la junta supone renovar la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% sólo para parte del Colectivo Identificado de Grupo Santander y no para todos los miembros de éste.”</i></p> <p>En nuestra opinión, este límite es muy elevado y podría provocar la asunción de riesgos significativos para la entidad.</p>

12.A.	Aplicación planes retributivos entrega de acciones	En contra	<p>Beneficiarios: 300 personas. El importe máximo del incentivo asciende a 143 millones de euros (11,5 millones de euros corresponden a los miembros ejecutivos del consejo del banco). Se incluyen cláusulas de diferimiento a 5 y 3 años. Esto es positivo, aunque consideramos que debería ser 5 años en todos los casos. El porcentaje de abono inmediato del incentivo se mueve en una banda 40%-60%. Consideramos que debería ser 40% en todos los casos. También se incluyen las cláusulas vistas en punto 9 anterior, que valoramos positivamente (<i>clawback</i>, <i>malus...</i>).</p> <p>En nuestra opinión, falta información para valorar la equidad y proporcionalidad del plan. Necesitaríamos conocer la asignación individualizada o al menos los rangos en los que se mueven las retribuciones de los beneficiarios y el porcentaje que representa esta retribución con respecto a la retribución fija de los mismos.</p>
12.B.	Retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales	En contra	<p>Beneficiarios: 1.150 personas (no pueden ser beneficiarios del plan anterior). El diferimiento es igual que en el plan anterior (40%-60%; 3 y 5 años). También se aplican cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>. El importe máximo asciende a 153 millones de euros.</p> <p>Nuestra opinión es la misma que la expresada en el punto anterior.</p>
12.C.	Política <i>buyouts</i> del grupo	En contra	<p><i>La referida política 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 política, que tiene en cuenta la normativa 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</i></p>



			<p><i>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> <p>Importe máximo: 40 millones.</p> <p>En nuestra opinión, no es necesario aprobar este tipo de política en la entidad.</p>
12.D.	Plan empleados Santander UK	No hay objeción	Plan de ahorro voluntario para los trabajadores y trabajadoras de Santander UK.
13	Delegación de facultades para la ejecución y desarrollo de acuerdos	No hay objeción	-
14.	Votación consultiva política retributiva del consejo	En contra	<p>Las retribuciones de la presidenta (7,8 millones de euros + 2,7 millones de euros de aportación a sistemas de ahorro) y la de dos consejeros ejecutivos: (6,4 millones de euros + 2,4 millones de aportación a sistemas de ahorro); 4,28 millones de euros, son muy elevadas.</p> <p>Lo mismo sucede con las retribuciones de algunos consejeros y consejeras independientes que alcanzan los 732.000 €, 418.000 € o 298.000 €.</p>