

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A-39000013
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO SANTANDER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PS. DE PEREDA N.9-12 (SANTANDER) CANTABRIA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Durante el ejercicio 2017, los principios de la política de retribuciones de los consejeros son similares a los aplicados en 2016, que fueron aprobados por el consejo de administración y sometidos al voto vinculante de la junta general de accionistas de 18 de marzo de 2016, como parte de la política de remuneraciones de los consejeros, con un porcentaje de votos a favor del 91,467%.

No se prevén cambios significativos en la política de retribuciones de los consejeros para los ejercicios 2017 y siguientes en relación a la política en vigor en 2016. No obstante, se realizarán, con efectos a partir de 1 de enero de 2017, algunas mejoras, como se explicará más adelante en este apartado.

Los principios que rigen la retribución de los consejeros son los siguientes:

a) Retribución de los consejeros en su condición de tales

La retribución individual de los consejeros, ejecutivos o no, por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, se determinará por el consejo de administración, dentro del máximo fijado por la junta, en función de los cargos desempeñados por los consejeros en el propio órgano colegiado y de la pertenencia y asistencia a las distintas comisiones, así como, en su caso, de otras circunstancias objetivas que pueda tener en cuenta el consejo.

b) Retribución de los consejeros ejecutivos

Con independencia del derecho que asiste a los consejeros a ser retribuidos por su condición de tales, estos también tienen derecho a percibir las remuneraciones (sueldos, incentivos, bonuses, pensiones, seguros y compensaciones por cese) que, previa propuesta de la comisión de retribuciones y por acuerdo del consejo de administración, se consideren procedentes por el desempeño en la sociedad de otras funciones, sean de consejero ejecutivo o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del consejo.

Entre los principios de la política retributiva del Banco aplicables a la retribución de los consejeros en el desempeño de funciones ejecutivas, destacan los siguientes:

1. Las retribuciones han de estar alineadas con los intereses de los accionistas, centradas en la creación de valor a largo plazo y ser compatibles con una gestión de riesgos rigurosa y con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de la compañía.
2. La retribución fija debe representar una proporción significativa de la compensación total.
3. La retribución variable ha de recompensar el desempeño en el logro de los objetivos acordados, según el papel y responsabilidades del individuo y en el marco de una gestión prudente de los riesgos.
4. El paquete retributivo global y su estructura han de ser competitivos, facilitando la atracción y retención.
5. Se deben evitar los conflictos de interés y la discriminación en las decisiones sobre remuneración.

Banco Santander realiza una revisión anual comparativa de la compensación total de los consejeros ejecutivos y altos directivos con respecto a un grupo de bancos comparables en términos de dimensión (margen bruto, capitalización bursátil, activos totales y empleados), complejidad y mix de los negocios, diversidad geográfica, competidores por talento y complejidad del entorno regulatorio. En 2017 el grupo de comparación está formado por las siguientes 14 entidades: BNP Paribas, BBVA, Société Générale, Lloyds, HSBC, Wells Fargo, Citigroup, UBS, ING, Deutsche Bank, Barclays, Bank of America, JP Morgan Chase y Standard Chartered. Banco Santander también considera un segundo grupo de comparación formado por 8 grandes empresas españolas del Ibex-35 con una capitalización bursátil superior a 13.000 millones de euros, dada la localización de la casa matriz y las fuentes del talento directivo.

Tal y como se ha indicado anteriormente, las mejoras que se prevén para 2017 y que se realizarán con efectos a partir de 1 de enero de 2017 se detallan a continuación, sin perjuicio de su descripción más detallada en los apartados posteriores:

- Se ha simplificado el cuadro de mando (métricas cuantitativas, evaluación cualitativa y ajuste excepcional) utilizado para el cálculo de la retribución variable, reduciendo el número de categorías y métricas. Igualmente, las condiciones de largo plazo de aplicación para la liberación de una parte de la retribución diferida sigue estando condicionada a ciertas métricas de largo plazo; a partir de ahora, tres, habiéndose eliminado el RoRWA (retorno sobre activos ponderados por riesgo).
- Se ha propuesto atribuir al Consejo de Administración la facultad de revisar la retribución total individual de cada consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, estando limitada la subida de los componentes fijos a un 5%. Con respecto a los componentes variables de la retribución, el consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, podrá revisar el incentivo variable de referencia del ejercicio atendiendo a criterios de mercado y contribución interna.
- Se ha modificado el régimen de jubilación y previsión de algunos consejeros ejecutivos para su adaptación a la Circular 2/2016 de 2 de febrero, del Banco de España. En el apartado A.7 siguiente se describe cuál es el contenido de los contratos de los consejeros ejecutivos resultado de esa modificación.
- Durante 2016, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ha aprobado la implantación de cláusulas clawback, de acuerdo con lo establecido en la Circular 2/2016, de 2 de febrero del Banco de España y en el marco de la aprobación de una nueva política de malus y clawback que forma parte de la política retributiva de Grupo Santander. Las causas de aplicación se detallan en el apartado A.4.

Mix retributivo:

- Los componentes variables de la remuneración incluyen un incentivo único y, en su caso, la parte de las aportaciones a sistemas de previsión que se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente (descritos en los apartados A.4 y A.5 siguientes).
- Los componentes fijos de la remuneración incluyen los restantes conceptos retributivos que percibe cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas (descritos en el apartado A.3), incluidas las aportaciones a sistemas de previsión calculadas sobre la retribución fija (descritas en el apartado A.5) y la totalidad de atenciones estatutarias que el consejero correspondiente percibe en su condición de tal. Los consejeros no ejecutivos no reciben remuneración variable.

Los componentes variables de la remuneración total no podrán exceder el 200% de los componentes fijos de ésta.

Por otra parte, los consejeros ejecutivos están sujetos a la política de tenencia de acciones aprobada durante el ejercicio 2016, en virtud de la cual, transcurrido el periodo transitorio de 5 años, estos deberán ser titulares de un volumen de acciones igual a dos veces su remuneración fija anual neta, en los términos previstos en la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Dicha política refleja también el compromiso de los consejeros ejecutivos de mantener una inversión individual significativa en acciones del Banco mientras se estén desarrollando funciones en activo en el Grupo.

A la fecha del presente informe, no existen sistemas retributivos basados en opciones sobre acciones para los consejeros del Banco.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios e intervención de la comisión de retribuciones en la determinación de la política de remuneraciones

De conformidad con los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo del Banco, corresponden a la comisión de retribuciones, entre otras, las siguientes funciones relacionadas con la remuneración de los consejeros:

- Proponer al consejo la política de remuneraciones de los consejeros, elaborando el preceptivo informe motivado sobre dicha política, en los términos del artículo 28 bis del Reglamento del Consejo, así como el informe anual de remuneraciones previsto en el artículo 29.
- Proponer al consejo la retribución individual de los consejeros en su condición de tales.
- Proponer al consejo la retribución individual de los consejeros por el desempeño de funciones distintas a las que les correspondan en su condición de tales y demás condiciones de sus contratos.
- Revisar periódicamente los programas de retribución para su puesta al día, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados,

cultura y apetito de riesgos de la sociedad y que no ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la sociedad, de forma que promuevan y sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los mismos. A estos efectos revisará que los mecanismos y sistemas adoptados aseguren que los programas de retribución tengan en cuenta todos los tipos de riesgos y los niveles de capital y liquidez y permitan la alineación de la remuneración con los objetivos y estrategias de negocio, la cultura corporativa y el interés a largo plazo de la sociedad.

- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual, el Informe anual de gobierno corporativo, el Informe anual sobre remuneraciones y en otros informes exigidos por la legislación aplicable, de la información necesaria acerca de las remuneraciones y, a tal efecto, someter al consejo cuanta información resulte procedente.
- Asistir al consejo en la supervisión de la observancia de la política de remuneraciones de los consejeros.

La comisión de retribuciones, en su reunión de 21 de febrero de 2017, formuló el presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, exigido por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, que se pondrá a disposición de los accionistas no más tarde de la convocatoria de la junta general ordinaria de 2017, en la que será sometido a la votación de la misma con carácter consultivo y como punto separado del orden del día. En esa misma reunión, la comisión de retribuciones formuló la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 que está previsto someter al voto vinculante de la junta.

El informe anual de remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2016 fue aprobado por el consejo en la sesión celebrada el día 21 de febrero de 2017.

Comisión de retribuciones

Los Estatutos y el Reglamento del Consejo prevén que la comisión de retribuciones se componga exclusivamente de consejeros externos y que su presidente sea un consejero independiente.

A fecha del presente informe, la composición de la comisión de retribuciones es la siguiente:

Presidente:

Mr Bruce Carnegie-Brown (vicepresidente del consejo, consejero independiente)

Vocales:

D. Guillermo de la Dehesa Romero (vicepresidente del consejo, consejero externo no dominical ni independiente)

D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca (consejero externo no dominical ni independiente)

D.^a Sol Daurella Comadrán (consejera independiente)

D.^a Isabel Tocino Biscarolasaga (consejera independiente)

Secretario general:

D. Jaime Pérez Renovales

Durante 2016 se han producido los siguientes cambios en la composición de la comisión:

D. Ángel Jado Becerro de Bengoa dejó de ser miembro de la comisión el 27 de septiembre de 2016, como consecuencia de su renuncia como consejero de la entidad en el consejo celebrado en esa misma fecha.

En la junta general ordinaria de accionistas de 18 de marzo de 2016, se aprobó modificar el artículo 54 bis de los Estatutos para elevar el número máximo de miembros de la comisión de retribuciones, fijado anteriormente en siete consejeros, a un máximo actual de nueve consejeros, con la finalidad de otorgar mayor flexibilidad al consejo de administración para establecer la composición que resulte adecuada en cada momento para esta comisión.

Todos los consejeros miembros de la comisión de retribuciones tienen una capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de dicha comisión por su experiencia en banca y sus conocimientos en materia de retribuciones.

La comisión, conforme a su regulación, aprueba un calendario anual de sus reuniones, en el que, como mínimo, se fijan cuatro reuniones. En cualquier caso, se reúne cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia comisión o de su presidente. La citada comisión celebró nueve sesiones en 2016.

Asesores externos

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones la comisión de retribuciones y el consejo han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dadas la dimensión, características y actividades del Grupo. Para ello han contado con la asistencia de Willis Towers Watson.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

A) Retribución fija de 2017 de los consejeros en su condición de tales. Atenciones estatutarias

En 2017, los consejeros, por su condición de tales, seguirán percibiendo una retribución por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, por importe conjunto, de acuerdo con lo autorizado por la junta general ordinaria de 2016 y que se someterá nuevamente a la aprobación de la junta general ordinaria de 2017, de hasta seis millones de euros, con dos componentes: asignación anual y dietas de asistencia.

i) Asignación anual: La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y la forma de pago será hecha por el consejo de administración. A tal efecto, tendrá en cuenta los principios descritos en el apartado A.1 de este informe.

ii) Dietas de asistencia: Durante el ejercicio 2017 los consejeros percibirán dietas por su asistencia como presentes a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, excluida la comisión ejecutiva, ya que no existen dietas de asistencia para esta comisión. El importe concreto a satisfacer se acuerda por el consejo de administración teniendo en cuenta los principios descritos en el apartado A.1 de este informe.

Además, la sociedad abonará en 2017 la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, contratado en condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia sociedad.

B) Retribución fija de 2017 por el desempeño de funciones ejecutivas

Como se ha indicado en el apartado A.1, no se prevén cambios significativos en la política de retribuciones de los consejeros para los ejercicios 2017 y siguientes en relación a la política en vigor en 2016. No obstante, se realizarán, con efectos a partir de 1 de enero de 2017, algunas mejoras. En concreto, en relación con la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, se propone atribuir al Consejo de Administración la facultad de revisar la retribución fija de cada consejero ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, en un importe absoluto equivalente al 5%.

i) Salario anual bruto

Como resultado, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ha aprobado el siguiente salario anual bruto de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017 (en miles de euros):

- D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 2017: 2.500
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 2017: 2.000
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 2017: 1.500
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 2017: 1.710

El consejo de administración podrá revisar durante el ejercicio los componentes fijos de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, atendiendo a criterios de mercado y de contribución interna. En particular, para el ejercicio 2017, el consejo de administración tendrá la facultad de revisar dichos componentes fijos en un importe absoluto equivalente al 5% de la retribución fija actual.

ii) Otros componentes fijos de la retribución

- Sistemas de previsión: planes de aportación definida. Para mayor información véase el apartado A.5 del presente informe.

- Beneficios sociales: Los consejeros ejecutivos percibirán también determinados beneficios sociales tales como primas de seguros de vida, seguros médicos y, en su caso, la imputación de rendimientos por préstamos concedidos en condiciones de empleado, todos ellos de acuerdo con la política habitual.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, solo los consejeros ejecutivos son beneficiarios de los componentes variables de la retribución incluidos en la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2017.

La política de retribución variable de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2017 se basa en los principios de la política retributiva descritos en el apartado A.1 anterior, teniéndose además en cuenta lo que se señala a continuación.

- Componentes variables de la retribución. Los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos incluirán: (i) un incentivo sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo, parcialmente diferido y en acciones, según se describe a continuación; y, en su caso, (ii) las aportaciones a sistemas de previsión que se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente.

- Limitaciones de la retribución variable. Los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2017 deben respetar un límite del 200% de los componentes fijos.

En el presente apartado A.4 se describe el incentivo de 2017 y en el apartado A.5 se describen las aportaciones a sistemas de previsión.

El incentivo sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo se estructura del siguiente modo:

- Existe un importe de referencia para el incentivo, a partir del cual el importe final se determinará a inicios del siguiente ejercicio (2018) por el cumplimiento de los objetivos a corto plazo que se describen en el epígrafe (ii) siguiente.
- El incentivo resultante se abonará un 40% inmediatamente tras la determinación del incentivo final y el 60% restante se cobrará de forma diferida en partes iguales en cinco años del siguiente modo:
 - El importe diferido de los dos primeros ejercicios (24% del total), a cobrar los dos años siguientes, 2019 y 2020, estará sujeto a que no concurren las cláusulas malus descritas en el epígrafe (v) siguiente.
 - El importe diferido de los tres siguientes ejercicios (36% del total), a cobrar en 2021, 2022 y 2023, estará sujeto, además de a que no concurren las cláusulas malus descritas en el epígrafe (v), a que se cumplan los objetivos a largo plazo descritos en el epígrafe (iv) siguiente (incentivo diferido sujeto a performance).

Igualmente, los importes ya abonados del incentivo estarán sujetos a su posible recuperación (clawback) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en la política de malus y clawback del Grupo, referida en el epígrafe (v) siguiente.

i) Incentivo de referencia

El incentivo de 2017 de los consejeros ejecutivos se determinará a partir de una referencia estándar fijada para los consejeros ejecutivos correspondiente al cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos. El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones y en atención a criterios de mercado y contribución interna, podrá revisar la retribución variable de referencia.

ii) Fijación del incentivo final por los resultados del ejercicio

Partiendo del esquema descrito, la retribución variable de 2017 de los consejeros ejecutivos se determinará teniendo en cuenta como elementos básicos del esquema:

- Un conjunto de métricas cuantitativas a corto plazo medidas frente a los objetivos anuales.
- Una evaluación cualitativa soportada por evidencias acreditadas y que no podrán modificar el resultado cuantitativo en más de un 25 puntos porcentuales al alza o a la baja.

- Un ajuste excepcional que estará en cualquier caso soportado por evidencias acreditadas y que pueden contemplar modificaciones derivadas de deficiencias de control y/o riesgos, resultados negativos de las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.

Tal y como se ha detallado en el apartado A.1, la retribución variable de 2017 cuenta con una serie de mejoras, como es el caso de la simplificación del cuadro de mando, cuyas métricas cuantitativas, los elementos de evaluación cualitativa y las ponderaciones son las siguientes:

Clientes:

- Ponderación: 20%.
- Métricas cuantitativas: (i) satisfacción de clientes; y (ii) número de clientes vinculados.
- Evaluación cualitativa: cumplimiento con efectividad de los objetivos de las reglas de riesgo de conducta con los clientes.

Accionistas:

- Ponderación: 80% —riesgos (10%); capital (15%); y rentabilidad (55%)—.
- Métricas cuantitativas: (i) riesgos —a) morosidad; y b) coste del crédito—; (ii) capital —cumplimiento del objetivo de capital del Grupo—; y (iii) rentabilidad —a) BNO(*); y b) rentabilidad sobre activos ponderados por riesgo (Rorwa-return on risk weighted assets o RoRWA)—.
- Evaluación cualitativa: (i) riesgos —a) gestión adecuada del apetito de riesgo y de los excesos registrados; y b) gestión adecuada del riesgo operacional—; (ii) capital —a) gestión eficiente del capital—; y (iii) rentabilidad —a) sostenibilidad y solidez de los resultados; b) idoneidad del crecimiento del negocio teniendo en cuenta el entorno del mercado y los competidores; c) gestión eficiente de los costes y consecución de objetivos de eficiencia—.

Por otra parte, el componente que en la retribución variable de 2016 se refería a empleados, pasará a determinar parte de la retribución individual de cada consejero ejecutivo, lo que permitirá realizar una mejor asignación individual del impacto de los resultados de la encuesta de compromiso y otros factores relacionados con este componente. Igualmente, la categoría de sociedad también se tendrá en cuenta como un factor adicional para la asignación final de la retribución variable individual.

(*) A estos efectos, BNO es el beneficio neto ordinario atribuido, ajustado positiva o negativamente por aquellas operaciones que a juicio del consejo suponen un impacto ajeno al desempeño (performance) de los directivos evaluados, a cuyo efecto se valoran las plusvalías extraordinarias, operaciones corporativas, saneamientos especiales o ajustes contables o legales que, en su caso, se produzcan en el ejercicio.

Se mantienen como condiciones adicionales para la determinación del incentivo las siguientes circunstancias:

- Si el BNO del Grupo de 2017 resultase inferior en más de un 50% al del ejercicio 2016, el incentivo en ningún caso sería superior al 50% del incentivo de referencia para 2017.
- Si el BNO del Grupo resultase negativo, el incentivo sería cero.

iii) Forma de pago del incentivo:

El incentivo se abona un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2018 y parte diferido en cinco años y sujeto a métricas a largo plazo, como sigue:

- a) Un 40% del incentivo se abona en 2018, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones, sujeto a las condiciones previstas en el epígrafe (v) a continuación.
- b) Un 60% se abonará, en su caso, en partes iguales en 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones, sujeto a las condiciones previstas en el epígrafe (v) a continuación.

Los tres últimos pagos estarán además sujetos a los objetivos a largo plazo descritos en el epígrafe (iv) a continuación.

La parte en acciones no se podrá vender hasta pasado un año desde que sean entregadas.

iv) Incentivo diferido sujeto a performance

Los importes diferidos en 2021, 2022 y 2023 estarán sujetos, además de a las condiciones descritas en el epígrafe (v) a continuación, al cumplimiento de objetivos a largo plazo del Grupo para el periodo 2017-2019. Las métricas a largo plazo son las siguientes:

a) Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción (“BPA”) de Banco Santander en 2019 frente a 2016. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el “Coeficiente BPA”) se obtendrá según la siguiente información:

- Si el crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016) es $\geq 25\%$: Coeficiente BPA = 1
- Si el crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016) es $\geq 0\%$ y $< 25\%$: Coeficiente BPA = $0 - 1^{(*)}$
- Si el crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016) es $< 0\%$: Coeficiente BPA = 0

(*)Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2019 respecto del BPA de 2016 dentro de esta línea de la escala.

b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista ("RTA") del Banco en el periodo 2017-2019 en relación con los RTAs ponderados de un grupo de referencia de 17 entidades de crédito (el "Grupo de Referencia"), asignándose el Coeficiente RTA que proceda en función de la posición del RTA del Banco dentro del Grupo de Referencia.

- Si la posición del RTA de Santander es superior al percentil 66: Coeficiente RTA = 1
- Si la posición del RTA de Santander está entre los percentiles 33 y 66: Coeficiente RTA = 0,5 – 1(*)
- Si la posición del RTA de Santander es inferior al percentil 33: Coeficiente RTA = 0

(*)Incremento proporcional del Coeficiente RTA en función del número de posiciones que se ascienda en el ranking dentro de esta línea de la escala.

El RTA (*) mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación de la cotización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares (incluido el programa Santander Dividendo Elección) que pueda percibir el accionista durante el periodo considerado.

(*)Se entenderá por "RTA" la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias de Banco Santander y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (tales como el programa Santander Dividendo Elección) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización media ponderada de dicha fecha. Para el cálculo del RTA se tendrá en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2017 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2020 (excluido) (para el cálculo del valor final).

El Grupo de Referencia estará formado por las siguientes entidades: Itaú, JP Morgan, Bank of America, HSBC, BNP PARIBAS, Standard Chartered, Citi, Société Générale, ING, Barclays, Wells Fargo, BBVA, Lloyds, UBS, Intesa Sanpaolo, Deutsche Bank y Unicredit..

c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (common equity tier 1 o "CET1") consolidado de Grupo Santander fully loaded fijado para el ejercicio 2019. El coeficiente correspondiente a este objetivo ("Coeficiente CET1") se obtendrá de la siguiente información:

- Si el CET1 en 2019 es = 11,30%: Coeficiente CET1 = 1
- Si el CET1 en 2019 es = 11% y < 11,30%: Coeficiente CET1 = 0,5– 1(*)
- Si el CET1 en 2019 es < 11%: Coeficiente CET1 = 0

(*) Incremento lineal del Coeficiente CET1 en función del CET1 de 2019 dentro de esta línea de la escala.

Para la verificación del cumplimiento de este objetivo, no se tendrán en cuenta posibles incrementos de CET1 derivados de aumentos de capital (salvo los que instrumenten el programa Santander Dividendo Elección). Además, el CET1 a 31 de diciembre de 2019 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

Para determinar el importe anual del incentivo diferido sujeto a performance que, en su caso, corresponda a cada consejero ejecutivo en los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (cada uno de esos pagos, una "Anualidad Final"), y sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar de la aplicación de la política de malus que se describe en el epígrafe (v) siguiente, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Anualidad Final} = \text{Imp.} \times (1/3 \times A + 1/3 \times B + 1/3 \times C)$$

donde:

- "Imp." se corresponde con un tercio del importe del incentivo que haya quedado diferido sujeto a performance (esto es, Imp. será un 12% del incentivo total que se fije a principios de 2018).
- "A" es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2019 respecto de 2016.
- "B" es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento relativo del RTA del Banco en el periodo 2017-2019 respecto del Grupo de Referencia.
- "C" es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2019 descrito en el apartado (c) anterior.

v) Otras condiciones del incentivo

(a) Condiciones de permanencia, cláusulas malus y clawback aplicables

El devengo del incentivo diferido (sujeto o no a performance) está condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo(*), a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de malus según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a malus y clawback. Igualmente, los importes ya abonados del incentivo estarán sujetos a su posible

recuperación (clawback) por el Banco en los supuestos y durante los plazos previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

La aplicación de malus y clawback se activa en supuestos en los que concurra un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de ésta o de las exposiciones generadas por el personal, debiendo considerarse, al menos, los siguientes factores:

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- b) El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- d) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

(*) Cuando la extinción de la relación con Banco Santander u otra entidad de Grupo Santander tenga lugar por causa de jubilación, jubilación anticipada o prejubilación del beneficiario, por causa de despido declarado judicialmente como improcedente, desistimiento unilateral por justa causa por parte del empleado (teniendo esta condición, en todo caso, las previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación especial de alta dirección, para los sujetos a este régimen), invalidez permanente o fallecimiento, o como consecuencia de que la entidad, distinta de Banco Santander, que sea empleador deje de pertenecer a Grupo Santander, así como en los casos de excedencia forzosa, el derecho a la entrega del incentivo permanecerá en las mismas condiciones como si no hubiese ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

En caso de fallecimiento, dicho derecho pasará a los sucesores del beneficiario.

En los supuestos de baja temporal justificada por incapacidad temporal, suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad o excedencia para atender al cuidado de hijos o de un familiar, no se producirá ningún cambio en los derechos del beneficiario.

En el caso de que el beneficiario pase a otra empresa de Grupo Santander (incluso mediante asignación internacional y/o expatriación), no se producirá ningún cambio en los derechos del mismo.

Cuando la extinción de la relación tenga lugar por mutuo acuerdo o por obtener el beneficiario una excedencia no referida en ninguno de los apartados anteriores, se estará a lo pactado en el acuerdo de extinción o de excedencia.

Ninguna de las circunstancias anteriores dará derecho a percibir el importe diferido de forma anticipada. Cuando el beneficiario o sus causahabientes conserven el derecho a percibir la retribución diferida en acciones y en efectivo, ésta se entregará en los plazos y condiciones establecidos en el reglamento del plan.

(b) Otras reglas aplicables al incentivo

Se prohíben expresamente las coberturas del valor de las acciones Santander recibidas en los períodos de retención y diferimiento. Asimismo, se prohíbe la venta de las acciones otorgadas hasta pasado un año desde su recepción.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros ejecutivos distintos de D. Rodrigo Echenique participan en el sistema de previsión en régimen de aportación definida constituido en 2012 y que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. El Banco realiza anualmente aportaciones al sistema de previsión en beneficio de los restantes consejeros ejecutivos, salvo en el caso de D. Matías Rodríguez Inciarte, a quien no corresponden nuevas aportaciones. Las aportaciones anuales se calculan en proporción a las respectivas bases pensionables de los consejeros ejecutivos, y continuarán realizándose hasta que aquéllos abandonen el Grupo, o hasta su jubilación en el Grupo, fallecimiento o invalidez (incluyendo, en su caso, durante la prejubilación).

La base pensionable a efectos de las aportaciones anuales para D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y para D. José Antonio Álvarez es la suma de su retribución fija más el 30% de la media de sus tres últimas retribuciones variables (o, en caso de prejubilación de D. José Antonio Álvarez, su retribución fija como director general), siendo el importe de las aportaciones del 55% en ambos casos.

El importe de la pensión correspondiente a las aportaciones referenciadas a variable se invertirá en acciones Santander durante 5 años en la fecha de jubilación o, de ser anterior, en la fecha de cese, cobrándose en efectivo transcurrido dicho plazo, o de ser posterior, en la fecha de jubilación. Además, se aplicarán las cláusulas malus y clawback que correspondan a las aportaciones referenciadas a variable por el mismo plazo que el bonus o incentivo del que dependen dichas aportaciones.

El sistema de previsión señalado está externalizado con Santander Seguros y Reaseguros, Compañía Aseguradora, S.A. y los derechos económicos de los consejeros antes indicados bajo el mismo les corresponden con independencia de que estén o no en activo en el Banco en el momento de su jubilación, fallecimiento o invalidez. Como se indica en el apartado A.6 posterior, los contratos de esos consejeros no prevén ninguna obligación de indemnización para el caso de terminación de sus contratos distinta de la que, en su caso, venga impuesta por la ley.

El contrato de D. Rodrigo Echenique Gordillo no prevé obligación alguna a cargo de Banco Santander en materia de previsión, sin perjuicio de los derechos por pensiones que correspondían al Sr. Echenique antes de su designación como consejero ejecutivo.

Finalmente, los contratos de D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y D. José Antonio Álvarez incluyen un régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e incapacidad permanente en activo, que otorgan al cónyuge viudo y, en su caso, los hijos menores de 25 años, en caso de fallecimiento, o al consejero, en caso de invalidez, el derecho a una pensión complementaria a la que corresponda percibir de la Seguridad Social de hasta un máximo anual igual a sus respectivas bases pensionables en relación con la prejubilación (referida, en el caso del Sr. Álvarez, a su retribución fija como consejero delegado). Del importe de la pensión complementaria se deducirá la renta que corresponda percibir del sistema de previsión antes descrito y la renta que podría adquirirse con el importe de los ingresos a cuenta realizados con ocasión de las aportaciones al sistema de previsión, pudiendo la pensión complementaria llegar a ser cero (pero no inferior a cero).

El Banco contempla la posibilidad de modificar el sistema de previsión y/o el régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento e incapacidad durante 2017.

En el caso del sistema de previsión, los derechos consolidados hasta ese momento se mantendrán en los términos vigentes hasta la fecha y descritos más arriba y se cesaría en la realización de futuras aportaciones a ese sistema, que serían sustituidas por aportaciones a sistemas de ahorro a medio o largo plazo (tales como planes de ahorro sistemático, fondos de inversión u otros productos de ahorro). En todo caso, de procederse a la modificación, ésta no supondría un incremento del coste para el Banco de las correspondientes aportaciones.

En cuanto al régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento e invalidez, la modificación pasaría por la eliminación del referido régimen de previsión complementaria, con abono a sus beneficiarios de una compensación que no podrá exceder del coste para el Banco del mantenimiento del indicado régimen.

La decisión de proceder a una o ambas de las modificaciones señaladas, así como la determinación de los términos definitivos de las mismas, con sujeción a lo indicado, corresponderá al consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones y previo acuerdo con los consejeros afectados. De procederse a la modificación, el consejo aprobará los cambios a realizar en los contratos de los referidos consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Salvo por lo indicado a continuación, los contratos son de duración indefinida y no prevén ninguna obligación de indemnización para el caso de terminación distinta de la que, en su caso, venga impuesta por la ley.

No obstante lo anterior, de producirse la terminación de su contrato antes del 1 de enero de 2018, salvo cuando ello se deba a su libre voluntad, su fallecimiento o invalidez permanente, o al incumplimiento grave de sus obligaciones, D. Rodrigo Echenique Gordillo tendrá derecho a percibir una indemnización por importe de dos veces su salario anual bruto.

En caso de terminación de su contrato por el Banco, D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea deberá permanecer a disposición del Banco durante un período de 4 meses para asegurar una adecuada transición, percibiendo durante ese plazo su salario anual bruto.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y

el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos de la prestación de servicios por parte de cada uno de los consejeros ejecutivos están regulados en los contratos suscritos por cada uno de ellos con el Banco. Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

a) Exclusividad y no concurrencia

Los consejeros ejecutivos no podrán celebrar contratos de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del consejo de administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su Grupo consolidado.

Igualmente, los contratos de los consejeros ejecutivos prevén determinadas prohibiciones de competencia y de captación de clientes, empleados y proveedores que son exigibles durante dos años tras su terminación por razones distintas de prejubilación o del incumplimiento por el Banco. La compensación a abonar por el Banco por esta prohibición de competencia es del 80% de la retribución fija del correspondiente consejero, pagadera en un 40% con ocasión de la terminación del contrato y en un 60% al finalizar el plazo de 2 años.

b) Código de conducta

Se recoge la obligación de observar estrictamente las previsiones del código general y del código de conducta en los mercados de valores del Grupo, señaladamente respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

c) Terminación

Véase el apartado A.6 anterior.

d) Prejubilación y sistemas de previsión

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Circular 2/2016 de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación al ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) no 575/2013, se ha modificado el régimen de prejubilación y previsión de algunos consejeros ejecutivos.

En este sentido, los contratos de los siguientes consejeros ejecutivos les reconocen el derecho a prejubilarse en los términos que a continuación se indican cuando no hayan alcanzado aún la edad de jubilación:

- D.^a Ana Botín-Sanz de Sautuola tendrá derecho a prejubilarse en caso de cese por motivos distintos de su incumplimiento. En tal caso, tendrá derecho a una asignación anual equivalente a la suma de su retribución fija y el 30% de la media de sus últimas retribuciones variables, con un máximo de tres. Dicha asignación se reducirá en hasta un 16% en caso de cese voluntario antes de los 60 años. Dicha asignación estará sometida a las condiciones malus y clawback en vigor durante el plazo de 5 años.

- D. José Antonio Álvarez Álvarez tendrá derecho a prejubilarse en caso de cese por motivos distintos de su libre voluntad o su incumplimiento. En tal caso, tendrá derecho a una asignación anual equivalente a la retribución fija que le corresponda como director general. Dicha asignación estará sometida a las condiciones malus y clawback en vigor durante el plazo de 5 años.

- Por su parte, D. Matías Rodríguez Inciarte podrá acceder a la jubilación en cualquier momento y, por tanto, reclamar de la aseguradora con la que está externalizado el sistema de previsión descrito en apartados anteriores las prestaciones que le corresponden bajo éste, sin que exista obligación alguna a cargo del Banco en tal supuesto.

En cuanto a los sistemas de previsión, véase el apartado A.5 anterior.

e) Seguros y otros salarios en especie

El Grupo tiene contratados seguros de vida y de asistencia sanitaria a favor de los consejeros.

Asimismo, los consejeros ejecutivos están cubiertos por el seguro de responsabilidad civil con el que cuenta el Banco.

Finalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir otros salarios en especie (como, por ejemplo, préstamos en condiciones de empleado) de acuerdo con la política general establecida por el Banco y con el tratamiento fiscal correspondiente.

f) Confidencialidad y devolución de documentos

Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en poder del consejero ejecutivo.

g) Otras condiciones

Los plazos de preaviso que contienen los contratos con los consejeros ejecutivos son los siguientes:

El plazo de preaviso que contiene el contrato de Matías Rodríguez Inciarte es de 4 meses tanto por decisión del Banco como del consejero. El contrato de D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea contiene un plazo de preaviso únicamente para el supuesto de terminación por decisión del consejero. Los contratos de D. José Antonio Álvarez Álvarez y de D. Rodrigo Echenique Gordillo no contienen previsión al respecto. No se contemplan cláusulas de pago como sustitución del plazo de preaviso.

No existen primas de contratación en los contratos de los actuales consejeros ejecutivos. En el caso de contratación de un nuevo consejero ejecutivo procedente de entidades ajenas a Grupo Santander, éste podría ser beneficiario de un buy out que compensase la pérdida de retribuciones variables que habría percibido de su entidad de origen de no haber aceptado la oferta de contratación del Grupo. De conformidad con la política de buy outs aprobada por el consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, dicha compensación podría ser abonada total o parcialmente en acciones, sujeto a los límites de entrega que en cada momento hubiese aprobado la junta general. En este sentido, está previsto someter a la aprobación de la próxima junta general la renovación de la autorización para entregar un determinado número máximo de acciones en el marco de cualesquiera contrataciones (y no sólo de consejeros ejecutivos) en las que pueda resultar aplicable la política de buy outs.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Retribuciones a los miembros del consejo derivadas de la representación del Banco

Por acuerdo de la comisión ejecutiva, todas las retribuciones percibidas por los consejeros del Banco que le representen en los consejos de administración de compañías en las que participa el Banco y que correspondan a nombramientos acordados a partir del 18 de marzo de 2002 lo son en beneficio del Grupo. Durante los ejercicios 2016, 2015 y 2014, los consejeros del Banco no percibieron retribuciones derivadas de este tipo de representaciones.

Un consejero del Banco, D. Matías Rodríguez Inciarte percibió un total de 42 mil euros durante el ejercicio 2016 como consejero no ejecutivo de U.C.I., S.A. (42 mil euros en 2015).

No se prevén cambios a este régimen en el ejercicio 2017.

Retribuciones a los miembros del consejo derivadas de la prestación de servicios distintos de los inherentes a la condición de consejero

Durante 2016, D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca ha percibido del Banco un total de 519 mil euros por la prestación de servicios de asesoramiento distintos de los de dirección y supervisión colegiada inherentes a su condición de consejero.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Durante el ejercicio 2017, no se prevé que se realicen operaciones con condiciones distintas de las de mercado salvo, en su caso, los préstamos en condiciones de empleado que pudiera concederse a alguno de los consejeros, lo cual no está previsto a la fecha del presente informe.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Véase el apartado A.3 anterior bajo el título "Otros componentes fijos de la remuneración".

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevé que dicha circunstancia se modifique en el ejercicio 2017.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevé que dicha circunstancia se modifique en el ejercicio 2017.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el apartado A.4 del presente se han descrito:

- Las medidas previstas para garantizar que en la política de remuneraciones se atiende a los objetivos estratégicos del grupo y a resultados a largo plazo de la sociedad, a cuyos efectos, por ejemplo, el incentivo de 2017 contiene parámetros específicos para valorar la calidad de los resultados obtenidos y considerar los riesgos asumidos, incorporando diversas métricas plurianuales que condicionan una parte de la retribución variable diferida.
- Los parámetros de fijación de dicho incentivo, que aseguran un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, sujeto en todo caso a la limitación del 200% que los componentes variables pueden presentar sobre los fijos.
- Las condiciones de permanencia, cláusulas de reducción (malus), o de recuperación (clawback) y demás condiciones a las que se sujeta el abono de la remuneración.

Asimismo, los procesos de decisión descritos en el apartado A.2 evitan la existencia de conflictos de interés en el proceso de decisión de la remuneración de cada consejero.

Todas estas medidas son también de aplicación a las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de Grupo Santander, ya que los principios y la política retributiva de estas categorías de empleados se basan en los mismos conceptos que para los consejeros ejecutivos se establecen en la política de remuneraciones de los consejeros. Además, la comisión de retribuciones también propone al consejo los elementos esenciales de la retribución de los directivos cuyas actividades pueden tener un impacto relevante en la asunción de riesgos significativos por el Grupo y la de aquellos otros directivos que ejercen funciones de control.

La definición de este colectivo (el "colectivo identificado") viene determinada a partir de lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (Ley 10/2014), que transpone en España el contenido de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (Directiva CRD IV). El artículo 32.1 de la Ley 10/2014 señala que se trata de "las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales". Dicha definición se deriva del artículo 92(2) de la Directiva CRD IV y ha sido desarrollada por el Reglamento Delegado (UE) n° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (el Reglamento Delegado).

A modo de referencia, a cierre de 2016, el colectivo identificado (que incluye a los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección no consejeros) estaba compuesto por 1.130 directivos y empleados de todo el Grupo, lo que suponía un 0,59% de la plantilla de Grupo Santander.

Cada año, la comisión de retribuciones revisa y, en su caso, actualiza el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar las personas de la organización que cumplen los parámetros señalados anteriormente.

Son aplicables a los directivos del colectivo identificado distintos de los consejeros ejecutivos los mismos principios retributivos que para estos últimos —descritos en el apartado A.1— y la misma configuración de los componentes variables de su retribución —descritos en el apartado A.4—, a excepción (i) de los porcentajes y plazos de diferimiento que, en su caso, correspondan en función de su categoría o de su nivel de remuneración variable total; (ii) de la posibilidad de que en 2017 ciertas categorías de directivos no tengan incentivo diferido sujeto a performance (o se sujete a performance un porcentaje inferior de la remuneración que en el caso de los consejeros ejecutivos), sino sólo a cláusulas malus y clawback; (iii) de que, al igual que se hizo con el bonus de años anteriores, la parte de la retribución variable que se abona o difiere en acciones a los directivos del Grupo de Brasil, Chile, México, Polonia y Santander Consumer USA se entrega en acciones o instrumentos equivalentes de las correspondientes filiales cotizadas; y (iv) de que en determinadas jurisdicciones pueden tener un incentivo a largo plazo específico adicional al componente variable aquí descrito. En el ejercicio 2017, el consejo de administración mantendrá flexibilidad para acordar el abono total o parcial en acciones o instrumentos equivalentes de Banco Santander y/o de la filial correspondiente en la proporción que en cada caso estime conveniente (sujeto, en todo caso, al número máximo de acciones Santander que la junta acuerde entregar y a cualesquiera restricciones regulatorias que puedan ser de aplicación en cada jurisdicción).

Finalmente, en lo que respecta al equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y demás miembros del colectivo identificado no podrán exceder del 100% de los componentes fijos, salvo en los casos en los que la junta general autorice que puedan ascender hasta un 200% de los componentes fijos. Se propondrá a la junta general ordinaria de 2017 renovar esta autorización concedida en 2016 para determinados miembros del colectivo identificado, excluyendo, con carácter general, a aquellos adscritos a funciones de control.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

El esquema retributivo en 2016 se ha basado en los principios expuestos en el apartado A.1 y sus componentes han sido análogos a los indicados en los restantes apartados de la sección A del presente informe. Todas las retribuciones percibidas por los consejeros en el periodo objeto de este informe resultan de su condición de tales o de sus funciones ejecutivas, a excepción de las indicadas en el cuadro del apartado D.1.b) i) y de lo descrito en el apartado A.8 anterior. En consecuencia, no se incluyen las retribuciones correspondientes a la prestación de servicios de alta dirección con anterioridad a la fecha de designación como consejero que son objeto de información en la nota 5 de la memoria legal del grupo.

Los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2016 son los siguientes:

i) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada. Atenciones estatutarias:

- Asignación anual

A efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas que se reflejan en la sección D, la asignación anual de cada consejero por su pertenencia al consejo, por ser consejero coordinador y por ser vicepresidente no ejecutivo se corresponde con el concepto "Remuneración Fija" y los importes percibidos por ser miembro de las comisiones ejecutiva, de auditoría, de nombramientos, de retribuciones y de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento, y por los cargos desempeñados en ellas, se incluyen en el concepto "Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo".

- Dietas de asistencia

A efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas que se reflejan en la sección D, el importe total de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y, en su caso, de sus comisiones se incluye bajo el concepto Dietas.

Adicionalmente, la sociedad abonó en 2016 la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil que cubre a sus consejeros.

ii) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

- Salario anual bruto (incluido en la sección D bajo el concepto Sueldos).

- Retribución variable 2016 (Primer Ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales)

El consejo ha aprobado la retribución variable de la presidenta, del consejero delegado y del resto de consejeros ejecutivos a propuesta de la comisión de retribuciones, que ha tenido en cuenta el cuadro de mando marco contenido en la política de remuneraciones aprobada por acuerdo de la junta de 18 de marzo de 2016 para todo el Grupo y que fue descrito en el apartado A.4. del informe anual de remuneraciones publicado en 2016, así como los trabajos realizados por el comité de recursos humanos. Dicho comité ha contado con la participación de miembros de la alta dirección que son a su vez jefes de división de las áreas de control del Grupo –incluyendo riesgos, auditoría interna, cumplimiento, secretaría general y recursos humanos, gestión financiera, intervención general y control de gestión–, y directamente relacionadas con el proceso de generación de la información financiera. Su función en este comité ha consistido en evaluar el impacto en los objetivos cualitativos asociados a las retribuciones variables, incluyendo la gestión de los riesgos –de pérdidas, liquidez, capital o concentración–, así como la calidad y recurrencia de los resultados y el ambiente general de cumplimiento y control.

La metodología de cálculo del incentivo de 2016 de los consejeros ejecutivos se ha fijado partiendo del incentivo de referencia para 2016. Estos incentivos de referencia se han revisado durante el 2016 para integrar en un único componente, sujeto tanto a objetivos a corto plazo como a objetivos a largo plazo, los dos sistemas de aplicación en 2015: el bonus y el incentivo a largo plazo.

Partiendo del esquema aprobado, la retribución variable de 2016 de los consejeros ejecutivos se ha determinado teniendo en cuenta como elementos básicos del esquema:

- Un conjunto de métricas cuantitativas a corto plazo medidas frente a los objetivos anuales.
- Una evaluación cualitativa soportada por evidencias acreditadas y que no podrán modificar el resultado cuantitativo en más de un 25% al alza o a la baja.
- Un ajuste excepcional que estará en cualquier caso soportado por evidencias acreditadas y que pueden contemplar modificaciones derivadas de deficiencias de control y/o riesgos, resultados negativos de las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.

En el apartado D.2 se describe con detalle el sistema y su aplicación para la determinación de la retribución variable del ejercicio 2016 de los consejeros ejecutivos.

El variable de abono inmediato o a corto plazo, 40% del variable total, y los diferimientos no sometidos a métricas de largo plazo para su liberación, para cada consejero ejecutivo, son los siguientes:

Abono inmediato (40%):

- D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 1.205 miles de euros y 237 miles de acciones.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 814 miles de euros y 160 miles de acciones.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 603 miles de euros y 118 miles de acciones.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 718 miles de euros y 141 miles de acciones.

Dichos importes y acciones se han entregado en el ejercicio 2017.

Abono diferido (60%):

La parte diferida de la retribución variable cuya percepción está condicionada a la permanencia en el Grupo y a la no concurrencia de las circunstancias que son causa de aplicación de las cláusulas malus es la siguiente:

- D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 723 miles de euros y 142 miles de acciones.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 488 miles de euros y 96 miles de acciones.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 362 miles de euros y 71 miles de acciones.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 431 miles de euros y 85 miles de acciones.

El 50% de dichos importes y acciones se entregarán, en su caso, en el ejercicio 2018 y el 50% restante en el 2019.

La parte diferida de la retribución variable cuya percepción está condicionada al cumplimiento de los objetivos plurianuales o a largo plazo indicados (a satisfacer, en su caso, en 2020, 2021 y 2022), así como a la permanencia en el Grupo y a la no concurrencia de las circunstancias que son causa de aplicación de las cláusulas malus es la siguiente (esta información se incluye por su valor razonable):

- D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 759 miles de euros y 149 miles de acciones.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 513 miles de euros y 101 miles de acciones.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 380 miles de euros y 75 miles de acciones.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 452 miles de euros y 89 miles de acciones.

Estos objetivos plurianuales son los siguientes:

a) Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción ("BPA") de Banco Santander en 2018 frente a 2015. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el "Coeficiente BPA") se obtendrá según la siguiente información:

- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) es = 25%: Coeficiente BPA = 1
- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) está entre el 0% y el 25%: Coeficiente BPA = 0 – 1(*)
- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) es = 0%: Coeficiente BPA = 0

(*)Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2018 respecto del BPA de 2015 dentro de esta línea de la escala.

b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista ("RTA") del Banco en el periodo 2016-2018 en relación con los RTAs ponderados de un grupo de referencia de 35 entidades de crédito (el "Grupo de Referencia"), asignándose el Coeficiente RTA que proceda en función de la posición del RTA del Banco dentro del Grupo de Referencia.

- Si la posición del RTA de Santander es superior al percentil 66: Coeficiente RTA = 1
- Si la posición del RTA de Santander está entre los percentiles 33 y 66: Coeficiente RTA = 0 – 1(*)
- Si la posición del RTA de Santander es inferior al percentil 33: Coeficiente RTA = 0

(*)Incremento proporcional del Coeficiente RTA en función del número de posiciones que se ascienda en el ranking dentro de esta línea de la escala.

El RTA(*) mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación de la cotización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares (incluido el programa Santander Dividendo Elección) que pueda percibir el accionista durante el periodo considerado.

(*)Se entenderá por "RTA" la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias de Banco Santander y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (tales como el programa Santander Dividendo Elección) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización media ponderada de dicha fecha. Para el cálculo del RTA se tendrá en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2016 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2019 (excluido) (para el cálculo del valor final).

El Grupo de Referencia está formado por las siguientes entidades: BBVA, CaixaBank, Bankia, Popular, Sabadell, BCP,BPI, HSBC, RBS, Barclays, Lloyds, BNP Paribas, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Société Générale, Nordea, Intesa SanPaolo, Unicredit, Itaú, Bradesco, Banco do Brasil, Banorte, Banco de Chile, M&T Bank Corp, Keycorp, Fifth Third Bancorp, BB&T Corp., Citizens, Crédit Acceptance Corp., Ally Financial Inc., PKO, PEKAO, Millenium, ING Polonia y mBank.

c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (common equity tier 1 o "CET1") fully loaded fijado para el ejercicio 2018, siendo ese objetivo que a 31 de diciembre de 2018 la ratio de CET1 consolidado de Grupo Santander fully loaded sea superior al 11%. Si se cumple dicho objetivo, se asignará a esta métrica un coeficiente ("Coeficiente CET1") de 1 y, si no se cumple, el Coeficiente CET 1 será 0. Para la verificación del cumplimiento de este objetivo, no se tendrán en cuenta posibles incrementos de CET1 derivados de aumentos de capital (salvo los que instrumenten el programa Santander Dividendo Elección). Además, el CET1 a 31 de diciembre de 2018 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

d) Cumplimiento del objetivo de crecimiento de la rentabilidad ordinaria sobre activos ponderados por riesgo (underlying return on risk-weighted assets o "RoRWA") de Grupo Santander para el ejercicio 2018 medido frente al ejercicio 2015. El correspondiente coeficiente (el "Coeficiente RoRWA") se obtendrá según la siguiente información:

- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander(% sobre 2015) es = 20 %: Coeficiente RoRWA = 1
- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander (% sobre 2015) está entre el 10% y el 20%: Coeficiente RoRWA = 0,5 – 1(*)
- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander (% sobre 2015) es < 10%: Coeficiente RoRWA = 0

(*)Incremento lineal del Coeficiente RoRWA en función del porcentaje concreto de crecimiento del RoRWA de 2018 respecto del RoRWA de 2015 dentro de esta línea de la escala.

Para determinar el importe anual del incentivo diferido sujeto a performance que, en su caso, corresponda a cada consejero ejecutivo en los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (cada uno de esos pagos, una "Anualidad Final"), y sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar de las cláusulas malas, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Anualidad Final} = \text{Imp.} \times (0,25 \times A + 0,25 \times B + 0,25 \times C + 0,25 \times D)$$

donde:

- “Imp.” se corresponde con un tercio del importe del incentivo que haya quedado diferido sujeto a performance (esto es, Imp. será un 12% del incentivo total que se fije a principios de 2017).
- “A” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2018 respecto de 2015.
- “B” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento relativo del RTA del Banco en el periodo 2016-2018 respecto del Grupo de Referencia.
- “C” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 descrito en el apartado (c) anterior.
- “D” es el Coeficiente RoRWA que resulte conforme a la escala del apartado (d) anterior en función del nivel de crecimiento del RoRWA de 2018 frente al de 2015.

Dichos importes y acciones se entregarán, en su caso, por tercios, en los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

Dichos importes y acciones, una vez liquidados, están sujetos a las cláusulas de recuperación o clawback en el caso de concurrencia de las circunstancias que son causa de aplicación.

El número total de acciones derivado del incentivo 2016 se encuentra dentro del límite máximo de 2.750 mil acciones autorizado por la junta de 18 de marzo de 2016 para los consejeros ejecutivos y que ha sido calculado sobre la base de la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander en las 15 sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, previo al día 24 de enero de 2017 –fecha en la que por el consejo se acordó el bonus para los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2016, que ha resultado ser de 5,09 euros por acción.

De conformidad con las definiciones de la Circular 4/2013 de la CNMV (modificada por la Circular 7/2015), el importe y acciones de abono inmediato y los importes y acciones diferidos a abonar, en su caso, en los ejercicios 2018 y 2019, constituyen “Retribución variable a corto plazo”, mientras que los importes y acciones diferidos a abonar, en su caso, en los ejercicios 2020, 2021 y 2022, constituyen “Retribución variable a largo plazo”, pues al depender éstos del cumplimiento de determinados objetivos a largo plazo no se consideran conceptos devengados durante el ejercicio 2016. En consecuencia:

- En la sección D.1.a), apartado i), de este informe se incluye bajo el concepto Retribución variable a corto plazo el importe del incentivo de 2016 a abonar en efectivo en 2017 y, en su caso, en los ejercicios 2018 y 2019.
- En la sección D.1.a), apartado ii), se incluye bajo el concepto “Nº Precio”, dentro del epígrafe “Acciones entregadas durante el ejercicio”, el importe del incentivo de 2016 a abonar en acciones en 2017 y, en su caso, en los ejercicios 2018 y 2019.
- En la sección D.1.a), apartado i), no se incluye bajo el concepto Retribución variable a largo plazo el importe del incentivo 2016 a abonar en efectivo, en su caso, en los ejercicios 2020, 2021 y 2022, puesto que dicha retribución no se podrá considerar devengada hasta que finalice el periodo de referencia de los objetivos plurianuales a los que se sujeta el abono de dichos importes diferidos.
- Del mismo modo, respecto de las acciones a entregar, en su caso, y sujeto al cumplimiento de los objetivos plurianuales, en los ejercicios 2020, 2021 y 2022, no se incluye ninguna cantidad en la sección D.1.a), apartado ii), puesto que, como se ha indicado, dichas acciones constituyen “Remuneración variable a largo plazo” y no se consideran devengadas en el ejercicio 2016.

Véase a continuación el apartado E.1. del presente documento.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BRUCE CARNEGIE-BROWN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HOMAIRA AKBARI	Independiente	Desde 27/09/2016 hasta 31/12/2016.
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BELÉN ROMANA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 27/09/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	2.500	85	37	1.928	0	170	0	631	5.351	5.304
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.000	85	37	1.302	0	170	0	1.110	4.704	5.205
BRUCE CARNEGIE-BROWN	0	375	86	0	0	260	0	0	721	700
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	1.500	85	37	965	0	170	0	102	2.859	2.954
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	1.710	85	37	1.149	0	170	0	174	3.325	3.752
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	115	86	0	0	260	0	0	461	473
HOMAIRA AKBARI	0	22	10	0	0	0	0	0	32	0
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	85	81	0	0	260	0	519	945	379
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	0	85	30	0	0	0	0	0	115	120
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	85	56	0	0	50	0	0	191	183
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	0	85	64	0	0	105	0	0	254	254
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	0	85	37	0	0	0	0	0	122	133
BELÉN ROMANA GARCÍA	0	119	53	0	0	47	0	0	219	5
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	85	82	0	0	275	0	0	442	590
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	0	101	54	0	0	80	0	0	235	246
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	0	63	72	0	0	96	0	0	231	427

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA 1º CICLO DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y VINCULADA A OBJETIVOS PLURIANUALES (BONUS 2016)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
378.782	5,09	1.928	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA 1º CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
20.798	4,50	94	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: Aún no se ha determinado el resultado de esa métrica ni se han entregado las correspondientes acciones. Véase apartado C.1.											

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ

1º CICLO DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y VINCULADA A OBJETIVOS PLURIANUALES (BONUS 2016)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
255.796	5,09	1.302	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ

1º CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
16.327	4,50	73	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: Aún no se ha determinado el resultado de su métrica ni se han entregado las correspondientes acciones. Véase apartado C.1.											

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO
1º CICLO DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y VINCULADA A OBJETIVOS PLURIANUALES (BONUS 2016)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
189.587	5,09	965	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE
1º CICLO DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y VINCULADA A OBJETIVOS PLURIANUALES (BONUS 2016)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
225.737	5,09	1.149	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE
1º CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25.218	4,50	113	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Aún no se ha determinado el resultado de su métrica ni se han entregado las correspondientes acciones. Véase apartado C.1.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	2.521	2.302	43.156	41.291
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.249	2.677	15.107	14.167
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	14.294	14.623
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	48.230	47.745

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
105	62	0,0	0,0

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
246	208	0,0	0,0

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
56	26	0,0	0,0

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
95	85	0,0	0,0

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	5.351	2.022	0	7.373	0	0	0	0	7.373	7.498	2.521
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	4.704	1.375	0	6.079	0	0	0	0	6.079	6.674	2.249
BRUCE CARNEGIE-BROWN	721	0	0	721	0	0	0	0	721	700	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	2.859	965	0	3.824	0	0	0	0	3.824	3.988	0
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	3.325	1.262	0	4.587	42	0	0	42	4.629	5.340	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	461	0	0	461	0	0	0	0	461	473	0
HOMAIRA AKBARI	32	0	0	32	0	0	0	0	32	0	0
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	945	0	0	945	0	0	0	0	945	379	0
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	115	0	0	115	0	0	0	0	115	120	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	191	0	0	191	0	0	0	0	191	183	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	254	0	0	254	0	0	0	0	254	254	0
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	122	0	0	122	0	0	0	0	122	133	0
BELÉN ROMANA GARCÍA	219	0	0	219	0	0	0	0	219	5	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	442	0	0	442	0	0	0	0	442	590	0
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	235	0	0	235	0	0	0	0	235	246	0
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	231	0	0	231	0	0	0	0	231	427	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	20.207	5.624	0	25.831	42	0	0	42	25.873	27.010	4.770

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Determinación del incentivo individual de los consejeros ejecutivos

La metodología de cálculo del incentivo de 2016 de los consejeros ejecutivos se ha fijado partiendo del incentivo de referencia para 2016. Estos incentivos de referencia se han revisado durante el 2016 para integrar en un único componente, sujeto tanto a objetivos a corto plazo como a objetivos a largo plazo, los dos sistemas de aplicación en 2015: el bonus y el incentivo a largo plazo.

La retribución variable de 2016 se ha fijado teniendo en cuenta las métricas cuantitativas y factores cualitativos adicionales que fueron aprobados. El cuadro de mando marco contenido en la política de remuneraciones aprobada por acuerdo de la junta de 18 de marzo de 2016 se ha aplicado de la siguiente forma para los consejeros ejecutivos:

-Clientes (15%):

Métricas cuantitativas:

- Rankings de satisfacción de clientes
- Número de clientes vinculados
- Número de clientes digitales

Evaluación cualitativa:

- Desarrollo efectivo de la franquicia
- Cumplimiento de la conducta adecuada de venta y vinculación

-Empleados (10%):

Métricas cuantitativas:

- Resultados de la encuesta de compromiso

Evaluación cualitativa:

- Evidencia de una cultura fuerte orientada alrededor de Simple, Personal & Fair. También se ha valorado una comparativa con los estándares de empresas de alto rendimiento.

-Sociedad (5%):

Métricas cuantitativas:

- Programa de Santander Universidades: se ha medido a partir del resultado en la aplicación de estos programas en el Grupo.

Evaluación cualitativa:

- Apoyo efectivo a la sociedad del futuro.

-Accionistas (70%):

* Riesgos (10%):

Métricas cuantitativas:

- Ratio de morosidad.
- Ratio de coste del crédito.

Evaluación cualitativa:

- Gestión efectiva del apetito de riesgo.
- Refuerzo de la cultura y control de riesgos.
- Gestión del riesgo operacional.
- Avance hacia la gestión de riesgos Pilar II.

* Capital (10%):

Métricas cuantitativas:

- Ratio de capital.
- Límite de activos ponderados por riesgo (RWA Cap).

Evaluación cualitativa:

- Gestión de cambios regulatorios en el capital
- Gestión efectiva del capital en las decisiones de negocio
- Progreso en el plan de capital hasta el objetivo Pilar III

* Rentabilidad (50%):

Métricas cuantitativas:

- Beneficio neto ordinario (BNO): a estos efectos, el BNO es el beneficio neto ordinario atribuido, ajustado positiva o negativamente por aquellas operaciones que a juicio del consejo suponen un impacto ajeno al desempeño (performance) de los directivos evaluados, a cuyo efecto se valoran las plusvalías extraordinarias, operaciones corporativas, saneamientos especiales o ajustes contables o legales que, en su caso se produzcan en el ejercicio.
- Rentabilidad sobre activos ponderados por riesgo (RoRWA-return on risk weighted assets)

Evaluación cualitativa:

- Crecimiento sobre el ejercicio anterior teniendo en cuenta el entorno de mercado y competidores
- Beneficios y gestión del capital sostenibles
- Gestión de los costes
- Asignación efectiva del capital

Véase a continuación el apartado E.1 del presente documento.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.001.979.254	96,20%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	191.542.452	2,30%
Votos a favor	7.611.662.538	91,51%
Abstenciones	198.774.264	2,39%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Véase documento adjunto.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/02/2017.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

APARTADO E.1

Apartado D.1. a) iii) - Sistemas de ahorro a largo plazo:

En relación con el cuadro de este apartado aclarar que:

El concepto “*Aportación del ejercicio por parte de la sociedad*” incluye dotaciones efectuadas durante el ejercicio 2016 en concepto de pensiones por jubilación y prestaciones complementarias de viudedad, orfandad e invalidez permanente.

Los importes que corresponden a D. Rodrigo Echenique Gordillo se derivan de su situación antes de su nombramiento como consejero ejecutivo el 16 de enero de 2015.

Apartado C.1 - Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

- Retribución variable en vigor correspondiente a ejercicios anteriores

Retribución variable derivada del ILP 2015 (segundo ciclo del Plan de Performance Shares).

Se hace constar que sigue en curso el ILP de 2015. Su devengo y cuantía final se encuentran vinculados al grado de cumplimiento de seis objetivos plurianuales del plan, alineados con los objetivos estratégicos del grupo (y descritos en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2014) y demás condiciones del plan, de modo que podría ser cero.

De cumplirse en su totalidad los objetivos fijados, y cumplirse las condiciones de permanencia en el Grupo y a la no concurrencia de *malus*, el número máximo de acciones correspondientes a cada consejero ejecutivo así como el valor razonable estimado de dichas retribuciones variables sería el siguiente:

- D^a. Ana Botín Sanz de Sautuola y O’Shea: un máximo de 184 miles de acciones. Valor razonable de 512 mil euros.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: un máximo de 124 miles de acciones. Valor razonable de 346 mil euros.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: un máximo de 92 miles de acciones. Valor razonable de 256 mil euros.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: un máximo de 144 miles de acciones. Valor razonable de 400 mil euros.

El valor razonable se ha estimado a la fecha de determinación del número máximo de acciones del plan a partir de la estimación de un tercero independiente (informe de Willis Towers Watson de julio de 2015).

Dado que el ILP de 2015 constituye “Retribución variable a largo plazo” y que todavía no se considera devengada, no corresponde registrar ninguna cantidad en la sección D de este informe.

- Retribución variable derivada del ILP 2014 (primer ciclo del Plan de Performance Shares).

Como se indicaba en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2014, el ILP de 2014 no se había devengado al cierre de dicho ejercicio, sino que únicamente se había procedido a fijar el importe máximo del ILP de 2014 que podía corresponder a cada consejero ejecutivo. Teniendo en cuenta las características del ILP de 2014 y las definiciones de la Circular 4/2013 de la CNMV, el Importe Acordado del ILP se consideraría devengado, en su caso, por tercios, durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017 (sin perjuicio de que su abono se producirá, en su caso, a mediados del ejercicio siguiente al correspondiente periodo de devengo).

En consecuencia, en el presente informe corresponde incluir el importe máximo del segundo tercio del ILP de 2014 en el concepto “Nº Precio” dentro del epígrafe “Acciones entregadas durante el ejercicio” de la sección D.1.a), apartado ii), si bien aún no se ha determinado el resultado de esa métrica ni se han entregado las correspondientes acciones.

Con respecto al primer tercio del ILP de 2014, éste se incluyó en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2015, por haber finalizado el correspondiente periodo de devengo, si bien no se había verificado el cumplimiento del correspondiente objetivo, lo que sucedería en el ejercicio 2016. Se hace constar que, una vez verificado que no se cumplía el objetivo correspondiente, no se han entregado en 2016 acciones correspondientes al primer tercio de éste.

En el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2017 se incluirá, en su caso, el importe correspondiente al último tercio del ILP de 2014.

- Otros conceptos:

- Aportaciones a sistemas de ahorro, cuyas condiciones se describen en el apartado A.5. El detalle de las aportaciones durante el ejercicio 2016 se incluye en el apartado D.1.a) iii).
- Retribuciones en especie por seguros de vida, seguros médicos y otros beneficios (descritos en el apartado A.3). Las condiciones de estos préstamos se describen en el apartado D.1 a) iv) del presente informe. El detalle de los importes de estas retribuciones en especie consta en la columna de “Otros conceptos” del apartado D.1.a) i).
- Retribuciones derivadas de la representación del banco o de la prestación de servicios distintos de los derivados de la condición de consejero: en el caso de D. Matías Rodríguez Inciarte como consejero no ejecutivo de U.C.I., S.A. por la prestación de servicios de asesoramiento al Grupo.

Finalmente, en el anexo a este informe se incluye información sobre los importes brutos de las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2016 y correspondientes a la parte diferida en acciones de remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores. En dicho anexo se identifica el periodo de devengo de cada concepto.

Apartado D.2 - Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La evaluación de las categorías de métricas ha sido la siguiente:

- Clientes: se han superado los objetivos fijados de satisfacción y vinculación de clientes, obteniendo un resultado en las métricas cuantitativas de un 103,4%, que se matizó a un 105% por la aplicación de consideraciones cualitativas.
- Empleados: los resultados de la encuesta de compromiso suponen un resultado del 99% frente al objetivo fijado, que se ajustó a un 98% por la aplicación de consideraciones cualitativas.
- Sociedad: se han cumplido los objetivos asociados a esta métrica, obteniendo un resultado de un 100%, que no fue objeto de modificación por factores cualitativos.
- Riesgos: los resultados cuantitativos obtenidos en las métricas evaluadas han dado un resultado de un 94%, que no fue objeto de modificación cualitativa.
- Capital: el Grupo ha logrado el objetivo de capital previsto para el ejercicio, por lo que los resultados cuantitativos obtenidos en las métricas evaluadas suponen un resultado de un 100%, que no fue objeto de modificación cualitativa.

- Rentabilidad: el BNO se ha situado a final del ejercicio en un 104% del objetivo anual y el RoRWA en el 106% del objetivo. Se han evaluado los factores cualitativos, incluyendo la comparación con entidades comparables y se ha aprobado no modificar la evaluación cuantitativa, dejando la evaluación final de la categoría en un 105%.

También fueron objeto de valoración los siguientes elementos, aunque no se realizó ningún ajuste por ellos:

- La gestión del modelo de apetito de riesgo, nivel y comunicación de excesos.
- El ambiente general de control de acuerdo a la normativa interna y estándares exigidos por el Grupo.
- El grado de cumplimiento de la normativa interna y externa, así como las observaciones realizadas por reguladores y supervisores.
- La gestión prudente y eficiente de la liquidez y el capital.

Finalmente, se valoró positivamente, de manera excepcional, los buenos resultados obtenidos por el Grupo en relación a su ratio de eficiencia, acordándose finalmente el porcentaje de 109,5%.

La aplicación de las métricas descritas sobre la suma de las retribuciones variables de referencia de los consejeros ejecutivos, junto con el grado de cumplimiento de los objetivos individuales y la referencia del mercado han determinado la retribución variable asignada a cada uno de los consejeros ejecutivos detallada en el apartado C.1.

Relación de los componentes variables de la retribución respecto de los fijos en 2016.

La junta general de 18 de marzo de 2016 aprobó una ratio máxima entre los componentes variables y los componentes fijos de la remuneración de los consejeros ejecutivos del 200%.

El cuadro siguiente recoge el porcentaje que han supuesto los componentes variables de la retribución total respecto de los fijos en 2016 para cada consejero ejecutivo:

- D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 126%.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 83%.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 159%.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 165%.

A estos efectos:

- Los componentes variables de la remuneración recogen todos los conceptos variables, incluyendo la parte de las aportaciones a sistemas de previsión que se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente.
- Los componentes fijos de la remuneración incluyen los restantes conceptos retributivos que percibe cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo las aportaciones a sistemas de previsión calculadas sobre la retribución fija y otros beneficios, así como la totalidad de atenciones estatutarias que el consejero correspondiente percibe en su condición de tal.

Bonos de ejercicios anteriores: acciones entregadas y pendientes de entrega

En este anexo se incluye información sobre las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2016 y correspondientes a la parte diferida en acciones de remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores. En concreto, se informa del número de acciones (teniendo en cuenta a estos efectos importes brutos) que correspondían a cada uno de los consejeros ejecutivos bajo los ciclos dos a cinco (puesto que del primer ciclo ya se han entregado todas las acciones pendientes dentro del ejercicio 2015) de este plan a comienzos de 2016, lo entregado durante el ejercicio y el saldo al cierre de este. Asimismo, se informa del importe en miles de euros abonado durante 2016 bajo los citados ciclos de este plan.

No se incluye en esta tabla información sobre los ILP de 2014 y 2015, ya que durante el ejercicio 2016 no han sido entregadas acciones correspondientes a estos planes. Con respecto al ILP de 2014, en 2016 no se han entregado acciones correspondientes al primer tercio de éste, una vez verificado que no se cumplía el objetivo correspondiente y, con respecto al segundo tercio de ésta, a pesar de que el periodo de medición de la métrica de la que depende el dicho segundo tercio de su importe concluyó el 31 de diciembre de 2016, aún no se ha determinado el resultado de esa métrica ni se han entregado las correspondientes acciones. Por su parte, con respecto al ILP de 2015, como se describe en la sección C del informe, éste no ha sido devengado todavía.

Por otra parte, el incentivo de 2016 sí se ha devengado en parte, incluyéndose los importes correspondientes en las secciones C y D.1.a) i) (bajo el concepto “Retribución variable a corto plazo” –para el importe a abonar en efectivo–) y D.1.a) ii) (bajo el concepto “Nº Precio” del epígrafe “Acciones entregadas durante el ejercicio” –para el importe a abonar en acciones–), sin perjuicio de que tan solo un 40% del incentivo total ha sido abonado a principios del ejercicio 2017 y que el 60% restante de será abonado, en su caso, por quintos, en los años 2018 y 2019 (resto de la “Retribución variable a corto plazo”) y 2020, 2021 y 2022 (“Retribución variable a largo plazo”).

Consejero	Nombre del	Fecha implantación	Acciones 01/01/2016	Acciones entregadas en 2016	Acciones canceladas en 2016	Acciones pendientes de entrega 31/12/2016
D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	34.958	34.958	-	0
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	66.241	33.121	-	33.120
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	182.444	60.814	-	121.630
	Quinto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2015)	27/03/2015	528.834	211.534	-	317.300
D. José Antonio Álvarez Álvarez	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	24.046	24.046	-	0
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	39.121	19.560	-	19.561
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	78.726	26.242	-	52.484
	Quinto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2015)	27/03/2015	351.523	140.609	-	210.914
D. Matías Rodríguez Inciarte	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	41.529	41.529	-	0
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	69.093	34.546	-	34.547
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	139.088	46.363	-	92.725
	Quinto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2015)	27/03/2015	361.118	144.447	-	216.671
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Quinto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2015)	27/03/2015	260.388	104.155		156.233