

REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS

INFORMACIÓN SOBRE EL RESULTADO DEL SOMETIMIENTO A LA VOTACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, INDICÁNDOSE EL CUÓRUM EXISTENTE, EL NÚMERO TOTAL DE VOTOS VÁLIDOS, EL NÚMERO DE VOTOS A FAVOR Y EN CONTRA, Y EL NÚMERO DE ABSTENCIONES

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE 3 DE ABRIL DE 2020

Datos de constitución

Concurrieron, entre presentes y representados, un total de 589.268 accionistas, con 10.802.580.226 acciones, ascendiendo por tanto el quórum al 65,0% del capital social del Banco. Cada acción ordinaria de Banco Santander corresponde a un voto.

Votación acuerdo noveno

	A favor	% (1)	En contra	% (1)	En blanco	% (2)	Abstención	% (2)	Quorum	% (3)
9. Política de remuneraciones de los consejeros	9.860.479.952	94,40	584.467.065	5,60	3.208.617	0,03	354.424.592	3,28	10.802.580.226	65,00

(1) Porcentaje sobre el total de votos a favor y en contra.

(2) Porcentaje sobre el capital social presente y representado.

(3) Porcentaje sobre el capital social de Banco Santander a la fecha de la Junta

REMUNERACIÓN TOTAL DEVENGADA POR CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN CADA EJERCICIO ECONÓMICO, CON UN DESGLOSE INDIVIDUALIZADO POR CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

A continuación se indica el detalle individualizado, por consejero del Banco, de las retribuciones salariales a corto plazo (o de abono inmediato) correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019. En el Anexo de este informe se recoge información sobre las acciones entregadas en 2019 que traen causa de los sistemas de retribución diferida de ejercicios anteriores cuyas condiciones para la entrega se han cumplido durante los correspondientes ejercicios.

Miles de euros

	2019																2018		
	Atenciones estatutarias									Retribuciones salariales a corto plazo y diferida (sin objetivos a largo plazo) de los consejeros ejecutivos							Total		
	Asignación anual									Variable abono inmediato							Aportación a planes de pensiones	Otras retribuciones ¹	Total
	Consejo ^A	Comisión ejecutiva	Comisión de auditoría	Comisión de nombramientos	Comisión de retribuciones	Comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento	Comisión de Banca responsable, sostenibilidad y cultura	Dietas del consejo y comisiones	Fijas	En efectivo	En acciones	En efectivo	En acciones	Total	Total	Total			
D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	90	170	-	-	-	-	15	59	3.176	1.302	1.302	781	781	7.342	1.145	1.132	9.953	10.483	
D. José Antonio Álvarez Álvarez	90	170	-	-	-	-	-	53	2.541	870	870	522	522	5.325	858	1.774	8.270	8.645	
D. Bruce Carnegie-Brown	393	170	-	25	25	-	-	87	-	-	-	-	-	-	-	-	700	732	
D. Rodrigo Echenique Gordillo ^A	90	57	-	17	-	-	-	56	600	400	400	240	240	1.880	-	2.775	4.875	4.830	
D. Guillermo de la Dehesa Romero	90	170	-	25	25	-	-	89	-	-	-	-	-	-	-	-	399	441	
Ms Homaira Akbari	90	-	40	-	-	-	15	81	-	-	-	-	-	-	-	-	226	199	
D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca	90	170	-	-	25	40	15	93	-	-	-	-	-	-	-	91	524	513	
D. Francisco Javier Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea ^B	90	-	-	-	-	-	-	47	-	-	-	-	-	-	-	-	137	121	
D.ª Sol Daurella Comadrán	90	-	-	25	25	-	15	85	-	-	-	-	-	-	-	-	240	215	
D.ª Esther Giménez Salinas i Colomer	90	-	-	4	-	40	15	79	-	-	-	-	-	-	-	-	228	196	
D.ª Belén Romana García	160	170	40	-	-	40	15	100	-	-	-	-	-	-	-	-	525	414	
D. Ramiro Mato García-Ansorena	140	170	40	-	-	40	15	95	-	-	-	-	-	-	-	-	500	450	
D. Álvaro Cardoso de Souza ^C	160	-	-	-	-	40	15	61	-	-	-	-	-	-	-	-	276	148	
D. Henrique Manuel Drummond Borges Cirne de Castro ^D	41	-	8	-	4	-	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-	86	-	
Ms Pamela Ann Walkden ^E	16	-	7	-	-	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	34	-	
D. Carlos Fernández González ^F	74	-	33	21	21	-	-	65	-	-	-	-	-	-	-	-	214	266	
D. Juan Miguel Villar Mir ^G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	108	
Total ejercicio 2019	1.794	1.247	168	117	125	200	120	1.094	6.317	2.572	2.572	1.543	1.543	14.547	2.003	5.772	27.187		
Total ejercicio 2018	1.763	1.275	160	113	125	247	61	872	7.517	3.254	3.254	1.952	1.952	17.929	2.284	2.932		27.761	

A. Cesó como consejero ejecutivo el 30 de abril de 2019. Consejero no ejecutivo desde el 1 de mayo de 2019.

B. Todas las cantidades recibidas fueron reintegradas a la Fundación Botín.

C. Consejero desde el 1 de abril de 2018.

D. Consejero desde el 17 de julio de 2019.

E. Consejero desde el 29 de octubre de 2019.

F. Cesó como consejero el 28 de octubre de 2019.

G. Cesó como consejero el 1 de enero de 2019.

H. Incluye la retribución por presidencia de las comisiones y otros cargos.

I. Incluye, entre otros, los costes de seguro médico y de vida soportados por el Grupo relacionados con los directores del Banco, así como un suplemento fijo aprobado como parte de la transformación de los sistemas de beneficios de los Consejeros Ejecutivos D.ª Ana Botín y D. José Antonio Álvarez.



A continuación se indica el detalle individualizado de las retribuciones salariales diferidas y vinculadas a objetivos plurianuales de los consejeros ejecutivos, cuya percepción solo se producirá si se dan las condiciones de permanencia en el grupo, no concurrencia de las cláusulas *malus* y el cumplimiento de los objetivos plurianuales definidos (o, en su caso, de los umbrales mínimos de estos, con la consiguiente reducción del importe acordado a final de ejercicio), en los términos descritos en el apartado 6.3 B v) del capítulo de gobierno corporativo del informe de gestión consolidado de Santander para el ejercicio 2019 que está disponible en la página web corporativa de Santander (www.santander.com).

	2019			2018
	Retribuciones salariales vinculadas a objetivos a largo plazo ¹			Total
	En efectivo	En acciones	Total	
D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	821	821	1.642	1.864
D. José Antonio Álvarez Álvarez	548	548	1.096	1.246
D. Rodrigo Echenique Gordillo	252	252	504	990
Total	1.621	1.621	3.242	4.100

1. Corresponde al valor razonable del importe máximo a percibir en un total de 3 años: 2023, 2024 y 2025, sujeto a la permanencia, con las excepciones previstas, y a la no concurrencia de cláusulas *malus* y el cumplimiento de los objetivos definidos.



ANEXO

A continuación se informa sobre los pagos por retribuciones variables diferidas relativas a ejercicios anteriores a 2019.

Retribución variable de 2015, 2016, 2017 y 2018

Plan de retribución variable diferida y condicionada

En los años 2015, 2016, 2017 y 2018, el consejo de administración del Banco, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones (o, tras su separación en dos, de la comisión de retribuciones), aprobó el quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada y el primer, segundo y tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales correspondientes a los ejercicios 2015, 2016, 2017 y 2018, respectivamente, de los consejeros ejecutivos y de determinados directivos (incluida la alta dirección) y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo, que ejercen funciones de control o que perciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo (todos ellos denominados como el *identified staff* o *Material Risk Takers* con arreglo a las *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* aprobadas por el *Committee of European Banking Supervisors* el 10 de diciembre de 2010 y al Reglamento Delegado (UE) 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). En tanto que dichos ciclos conllevan la entrega de acciones del Banco, las juntas generales de accionistas del 27 de marzo de 2015, 18 de marzo de 2016, 7 de abril de 2017 y 23 de marzo de 2018 aprobaron, respectivamente, la aplicación del quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada y el primer, segundo y tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales.

El propósito de estos ciclos es diferir una parte de la retribución variable o bonus de sus beneficiarios durante un periodo de tres o cinco años para su abono, en su caso, en efectivo y en acciones Santander, abonando igualmente al inicio la otra parte de dicha retribución variable en efectivo y en acciones Santander (o de filiales cotizadas del Grupo), de acuerdo con las reglas que se detallan a continuación.

El porcentaje de diferimiento del bonus se paga durante un periodo de tres o cinco años, abonándose por tercios o quintos dentro de los quince días siguientes a los aniversarios de la fecha inicial (fecha en la que se paga el porcentaje de abono inmediato), pagando el 50% en efectivo y el 50% en acciones, siempre que se cumplan las condiciones descritas a continuación.

En los casos de la retribución variable correspondiente a los años 2015 y 2016, el devengo de la retribución diferida quedó condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo, a que no concurra, a juicio del consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, ninguna de las siguientes circunstancias durante el periodo anterior a cada una de las entregas en los términos previstos en el plan correspondiente: (i) deficiente desempeño (*performance*) financiero del Grupo; (ii) incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos; (iii) reformulación material de los estados financieros del



Grupo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; o (iv) variaciones significativas del capital económico o perfil de riesgo del Grupo.

Estas circunstancias se modificaron para las retribuciones variables correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018, por lo que para la retribución diferida de estos ejercicios está condicionada, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo, a que no 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: (i) los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo; (ii) 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; (iii) 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; (iv) 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.

Todo lo anterior, en cada caso, según el reglamento del correspondiente ciclo del plan.

El número máximo de acciones a entregar se calcula teniendo en cuenta el importe resultante de aplicar los impuestos que correspondan y la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a quince sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que por el consejo se acuerde el bonus para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente a los ejercicios correspondientes, según se detalla en los reglamentos reguladores de los mismos.



A continuación se informa del número de acciones (teniendo en cuenta a estos efectos importes brutos) que correspondían a cada uno de los consejeros ejecutivos del quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada y del primer, segundo y tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales a comienzos de 2019, lo entregado durante el ejercicio y el saldo al cierre de este. Asimismo, se informa del importe en miles de euros abonado durante 2019 bajo los citados ciclos de este plan.

1. D.ª Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea

	Fecha de implantación	Acciones 01/01/2019	Acciones entregadas en 2019	Acciones canceladas en 2019	Acciones pendientes de entrega al 31/12/2019	Efectivo pagado en 2019 (miles de euros)
Retribución variable de 2015 (quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada)	27 de marzo de 2015	193.213	64.404	-	128.809	252
Retribución variable de 2016 (primer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	18 de marzo de 2016	288.410	72.102	-	216.308	362
Retribución variable de 2017 (segundo ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	7 de abril de 2017	344.625	68.925	-	275.700	411
Retribución variable de 2018 (tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	23 de marzo de 2018	860.865	344.346	-	516.519	1.480

2. D. José Antonio Álvarez Álvarez

	Fecha de implantación	Acciones 01/01/2019	Acciones entregadas en 2019	Acciones canceladas en 2019	Acciones pendientes de entrega al 31/12/2019	Efectivo pagado en 2019 (miles de euros)
Retribución variable de 2015 (quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada)	27 de marzo de 2015	128.431	42.811	-	85.620	168
Retribución variable de 2016 (primer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	18 de marzo de 2016	194.665	48.667	-	145.998	244
Retribución variable de 2017 (segundo ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	7 de abril de 2017	230.471	46.094	-	184.377	275
Retribución variable de 2018 (tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	23 de marzo de 2018	575.268	230.107	-	345.161	989



3. D. Rodrigo Echenique Gordillo

	Fecha de implantación	Acciones 01/01/2019	Acciones entregadas en 2019	Acciones canceladas en 2019	Acciones pendientes de entrega al 31/12/2019	Efectivo pagado en 2019 (miles de euros)
Retribución variable de 2015 (quinto ciclo del plan de retribución variable diferida y condicionada)	27 de marzo de 2015	95.134	31.712	-	63.422	124
Retribución variable de 2016 (primer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	18 de marzo de 2016	144.180	36.046	-	108.134	181
Retribución variable de 2017 (segundo ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	7 de abril de 2017	179.608	35.922	-	143.686	214
Retribución variable de 2018 (tercer ciclo del plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales)	23 de marzo de 2018	456.840	182.736	-	274.104	785