

ANEXO 1

RELATÓRIO ANUAL SOBRE REMUNERAÇÕES DOS CONSELHEIROS DE SOCIEDADES ANÔNIMAS COTADAS

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO EMISSOR

DATA FINAL DO EXERCÍCIO DE REFERÊNCIA	31/12/2017
---------------------------------------	------------

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

DENOMINAÇÃO SOCIAL
BANCO SANTANDER, S.A.

DOMICÍLIO SOCIAL
PS. DE PEREDA N.9-12 (SANTANDER) CANTÁBRIA

MODELO DE RELATÓRIO ANUAL SOBRE REMUNERAÇÕES DOS CONSELHEIROS DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS COTADAS

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DA SOCIEDADE PARA O ANO CORRENTE

A.1 Explique a política de remunerações da Sociedade. Dentro deste título serão incluídas informações sobre:

- Princípios e fundamentos gerais da política de remunerações.
- As mudanças mais significativas feitas na política de remunerações em relação à aplicada durante o exercício anterior, bem como as modificações feitas durante o ano das condições de exercício de opções já concedidas.
- Critérios utilizados e composição dos grupos de empresas comparáveis cujas políticas de remuneração foram examinadas para estabelecer a política de remuneração da sociedade.
- Importância relativa dos conceitos de remuneração variáveis em relação aos fixos e critérios seguidos para determinar os diferentes componentes do pacote de remuneração dos conselheiros (mix de remuneração).

Explique a política de remunerações

Durante o exercício de 2018, os princípios da política de remunerações dos conselheiros são semelhantes aos aplicados em 2017, que foram aprovados pelo conselho de administração e submetidos à votação vinculativa da assembleia geral de acionistas em 7 de abril de 2017, como parte da política de remunerações dos conselheiros, com uma percentagem de votos a favor de 93,828%.

Não estão previstas mudanças significativas na política de remunerações dos conselheiros para os exercícios de 2018 e seguintes em relação à política vigente em 2017. No entanto, serão realizadas algumas melhorias a partir de 1º de janeiro de 2018, como será explicado mais adiante nesta seção.

Os princípios que regem a remuneração dos conselheiros são os seguintes:

- a) Remuneração dos conselheiros em qualidade de conselheiros

A remuneração individual dos conselheiros, executivos ou não, pelo desempenho de funções de supervisão e decisão colegiada, será determinada pelo conselho de administração, dentro do prazo máximo estabelecido pela assembleia, com base nos cargos desempenhados pelos conselheiros no próprio conselho e na participação e assistência aos diferentes comitês, bem como, se for o caso, em outras circunstâncias objetivas que possam ser consideradas pelo conselho.

b) Remuneração dos conselheiros executivos

Independentemente do direito concedido aos conselheiros a serem retribuídos por sua condição como tais, eles também têm direito a receber remunerações (salários, incentivos, bônus, pensões, seguros e compensações por rescisão) que, com a proposta do comitê de remunerações e por acordo do conselho de administração, são considerados procedentes pelo desempenho na sociedade de outras funções, sejam de conselheiro executivo ou de outro tipo, diferente das de supervisão e decisão colegiada que eles desenvolvem como meros membros do conselho.

Entre os princípios da política de remuneração do Banco aplicáveis à remuneração dos conselheiros no desempenho das funções executivas, destacam-se os seguintes:

1. As remunerações devem ser alinhadas com os interesses dos acionistas, focadas na criação de valor de longo prazo e ser compatíveis com um rigoroso gerenciamento de riscos e com a estratégia, valores e interesses de longo prazo da empresa.
2. A remuneração fixa deve representar uma proporção significativa da compensação total.
3. A remuneração variável deve recompensar o desempenho na consecução dos objetivos acordados, de acordo com o papel e as responsabilidades do indivíduo e no âmbito de uma gestão prudente dos riscos.
4. O pacote de remuneração global e sua estrutura devem ser competitivos, facilitando a atração e a retenção.
5. Conflitos de interesse e discriminação nas decisões sobre remuneração devem ser evitados.

O Banco Santander realiza uma revisão anual comparativa da compensação total dos conselheiros executivos e diretores de alto escalão.

Conforme indicado acima, as melhorias previstas para 2018 que serão realizadas a partir de 1 de janeiro serão detalhadas abaixo, sem desconsiderar sua descrição mais detalhada nas seções posteriores:

- Reduzir o montante das contribuições anuais para o sistema previdenciário (55% até 31 de dezembro de 2017 e 22% a partir de 1º de janeiro de 2018), aumentando proporcionalmente o salário anual fixo e sem nenhum aumento no custo total para o Banco.
- Eliminar o sistema previdenciário complementar para os casos de morte (viuvez e orfandade) e invalidez dos conselheiros, estabelecendo simultaneamente um complemento fixo de remuneração e melhorando a cobertura do seguro de vida dos conselheiros afetados, sem qualquer aumento no custo total para o Banco e mantendo certas economias para a entidade.

- A remuneração variável de 2017 pode ser recuperada (clawback) até o final do período de retenção correspondente à última entrega de ações diferidas.

Mix de remuneração:

- Os componentes variáveis da remuneração incluem um único incentivo e, se aplicável, a parte das contribuições para os sistemas previdenciários que são calculados sobre a remuneração variável do conselheiro correspondente (descrito nas seções A.4 e A.5 abaixo).
- Os componentes fixos da remuneração incluem os conceitos de remuneração remanescentes recebidos por cada conselheiro para o desempenho de funções executivas (descritos na seção A.3), incluindo as contribuições para sistemas previdenciários que são calculadas sobre a remuneração fixa (descritas na seção A.5) e a totalidade das atenções estatutárias que o conselheiro correspondente recebe em sua qualidade como tal. Os conselheiros não executivos não recebem remuneração variável.

Os componentes variáveis da remuneração total não poderão ultrapassar os 200% dos componentes fixos desta.

Por outro lado, os conselheiros executivos estão sujeitos à política de retenção de ações aprovada durante o exercício 2016, nos termos da qual, após o período de transição de 5 anos, eles deverão ser titulares de um volume de ações equivalente ao dobro de sua remuneração fixa anual líquida, nos termos previstos na recomendação 62 do Código de Boa Governança das Sociedades Cotadas. Esta política também reflete o compromisso dos conselheiros executivos de manter um investimento individual significativo nas ações do Banco enquanto estão sendo desenvolvidas funções ativas no Grupo.

Na data deste relatório, não há sistemas de remuneração baseados em opções sobre ações para os conselheiros do Banco.

- A.2 Informações sobre os trabalhos preparatórios e o processo de tomada de decisões que foi seguido para determinar a política de remuneração e o papel desempenhado, conforme o caso, pelo Comitê de Remunerações e outros órgãos de controle na definição da política de remunerações. Esta informação incluirá, se for o caso, o mandato e a composição do Comitê de Remunerações e a identidade dos assessores externos cujos serviços foram utilizados para definir a política de remuneração. Do mesmo modo, será expressa a qualidade dos conselheiros que, se aplicável, entrevistaram na definição da política de remuneração.

Explique o processo para determinar a política de remunerações

Trabalhos preparatórios e intervenção do comitê de remunerações na determinação da política de remunerações

De acordo com o Estatuto Social e o Regulamento do Conselho do Banco, correspondem ao comitê de remunerações, entre outras, as seguintes funções relacionadas à remuneração dos conselheiros:

- Propor ao conselho a política de remunerações dos conselheiros, preparando o relatório preceptivo sobre a referida política, nos termos do artigo 34 do Regulamento do Conselho, bem como o relatório anual de remunerações previsto no artigo 35.
- Propor ao conselho a remuneração individual dos conselheiros em sua qualidade como tal.

- Propor ao conselho a remuneração individual dos conselheiros pelo desempenho de funções diferentes das que correspondem a eles em sua qualidade como tal e outras condições de seus contratos.
- Revisar periodicamente os programas de remuneração para sua atualização, pesando sua acomodação e seus rendimentos e garantindo que as remunerações sejam ajustadas aos critérios de moderação e adequação com os resultados, cultura e possibilidade de riscos da sociedade e que eles não ofereçam incentivos para assumir riscos que excedem o nível tolerado pela sociedade, de forma a promover e ser compatível com uma gestão adequada e efetiva dos mesmos. Para este fim, fará com que os mecanismos e sistemas adotados assegurem que os programas de remuneração levem em consideração todos os tipos de riscos e níveis de capital e liquidez e permitam o alinhamento da remuneração com objetivos e estratégias de negócio, cultura corporativa e o interesse de longo prazo da sociedade.
- Assegurar a transparência das remunerações e a inclusão na memória anual, no relatório anual de governança corporativa, no relatório anual sobre remunerações e em outros relatórios exigidos pela legislação aplicável, da informação necessária sobre as remunerações e, para esse fim, enviar ao conselho o máximo de informações possível.
- Ajudar o conselho a supervisionar a observância da política de remunerações dos conselheiros.

O comitê de remunerações, em sua reunião de 12 de fevereiro de 2018, formulou este relatório anual sobre remunerações dos conselheiros, exigido pelo artigo 541 da Lei de Sociedades de Capital, que será disponibilizado aos acionistas o mais tardar na convocação da assembleia geral ordinária de 2018, na qual será submetido à votação dela em caráter consultivo e como ponto separado da ordem do dia. Na mesma reunião, o comitê de remunerações formulou a proposta de política de remunerações dos conselheiros para os exercícios de 2018, 2019 e 2020, que está sujeita ao voto vinculativo da assembleia.

O relatório anual de remunerações dos conselheiros do exercício 2017 foi aprovado pelo conselho na reunião realizada no dia 13 de fevereiro de 2018.

Comitê de remunerações

O Estatuto e o Regulamento do Conselho preveem que o comitê de remunerações seja composto exclusivamente por conselheiros externos e que seu presidente seja um conselheiro independente.

Na data deste relatório, a composição do comitê de remunerações é a seguinte:

Presidente:

Sr. Bruce Carnegie-Brown (vice-presidente do conselho, conselheiro independente)

Porta-vozes:

Sr. Guillermo de la Dehesa Romero (vice-presidente do conselho, conselheiro externo não suplente ou independente)

Sr. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca (conselheiro externo não suplente ou independente)

Sra. Sol Daurella Comadrán (conselheira independente)

Sr. Carlos Fernández González (conselheiro independente)

Secretário geral:

Sr. Jaime Pérez Renovales

Durante 2017 ocorreram as seguintes mudanças na composição do comitê:

- Sra. Isabel Tocino Biscarolasaga deixou de ser membro do comitê em 28 de novembro de 2017, como resultado de sua renúncia como conselheira da entidade na reunião realizada na mesma data.

Todos os membros do conselho do comitê de remunerações têm uma capacidade demonstrada para desempenhar as suas funções dentro do comitê devido à sua experiência em banca e seus conhecimentos em matéria de remunerações.

O comitê, de acordo com seu regulamento, aprova um calendário anual de suas reuniões, no qual, pelo menos, quatro reuniões são agendadas. Em qualquer caso, ele se reúne tantas vezes for convocado de acordo com o próprio comitê ou seu presidente. O referido comitê realizou onze sessões em 2017.

Assessores externos

Em todos os processos de adoção de suas respectivas decisões, o comitê de remunerações e o conselho puderam contrastar os dados relevantes com os correspondentes aos mercados e entidades comparáveis, tendo em vista a dimensão, características e atividades do Grupo. Para isso, contaram com a assistência da Willis Towers Watson.

- A.3 Indique o montante e a natureza dos componentes fixos, com uma apresentação, quando aplicável, das remunerações pelo desempenho das funções da alta direção dos conselheiros executivos, da remuneração adicional como presidente ou membro de um comitê do conselho, das provisões por participação no conselho e suas comissões ou outras remunerações fixas como conselheiro, bem como uma estimativa da remuneração fixa anual a que dão origem. Identificar outros benefícios que não são pagos em dinheiro e os parâmetros fundamentais para os quais são concedidos.

Explique os componentes fixos da remuneração

A) Remuneração fixa de 2018 dos conselheiros em sua qualidade como tal. Serviços conforme o Estatuto

Em 2018, os conselheiros, como tal, continuarão a receber uma remuneração pelo desempenho das funções de supervisão e de decisão colegiada, por um montante conjunto, conforme autorizado pela assembleia geral ordinária de 2017 e que será novamente submetido à aprovação da assembleia geral ordinária de 2018, até seis milhões de euros, com dois componentes: atribuição anual e subsídios de assistência.

i) Atribuição anual: A determinação concreta do valor correspondente aos conceitos anteriores para cada um dos conselheiros e o método de pagamento será feita pelo conselho de administração. Para esse fim, será levado em consideração os princípios descritos na seção A.1 deste relatório.

ii) Subsídios de assistência: Durante o exercício de 2018, os conselheiros receberão subsídios por sua assistência para participar das reuniões do conselho de administração e seus comitês, excluindo o comitê executivo, uma vez que não há subsídios de assistência para este comitê. O montante concreto a ser pago é acordado pelo conselho de administração, levando em consideração os princípios descritos na seção A.1 deste relatório.

Além disso, a sociedade pagará em 2018 o bônus correspondente do seguro de responsabilidade civil para seus conselheiros, contratado em condições usuais de mercado e proporcional às circunstâncias da própria sociedade.

B) Remuneração fixa de 2018 para o desempenho de funções executivas

i) Salário anual bruto

As mudanças relacionadas à remuneração fixa dos conselheiros executivos são as seguintes:

- No caso da Sra. Ana Botín e do Sr. José Antonio Álvarez, os valores salariais anuais brutos a partir de 1º de janeiro de 2018 refletem o efeito da redução na contribuição anual de pensões mencionadas nas seções A.1 e A.5 e a transferência correspondente para este componente. Este efeito não implica um aumento nas suas condições de remuneração total, uma vez que o mesmo montante é reduzido nas contribuições anuais das pensões.
- O salário bruto anual do Sr. Rodrigo Echenique foi revisado devido às suas maiores responsabilidades como resultado da integração do Banco Popular. O salário anual bruto foi fixado em 2018 em 1.800 mil euros.

ii) Outros componentes fixos da remuneração

- Sistemas previdenciários: planos de contribuição definida. Para mais informações, veja a seção A.5 deste relatório.
- Benefícios sociais: os conselheiros executivos também receberão certos benefícios sociais, tais como prêmios de seguros de vida, seguros médicos e, quando aplicável, a atribuição de receitas por empréstimos concedidos em condições de empregado, todos eles de acordo com a política usual.

A.4 Explique a quantidade, a natureza e as principais características dos componentes variáveis dos sistemas de remuneração.

Particularmente:

- Identifique cada um dos planos de remuneração dos quais os conselheiros são beneficiários, seu escopo, data de aprovação, data de implantação, período de vigência, bem como suas principais características. No caso de planos de opções sobre ações e outros instrumentos financeiros, as características gerais do plano incluirão informações sobre as condições de exercício das referidas opções ou instrumentos financeiros para cada plano.

- Indique qualquer remuneração por motivo de participação em benefícios ou prêmios, e a razão pela qual eles foram concedidos.

- Explique os parâmetros e bases fundamentais de qualquer sistema de prêmios anuais (bônus).

- As classes de conselheiros (conselheiros executivos, conselheiros externos suplentes, conselheiros externos independentes ou outros conselheiros externos) que são beneficiários de sistemas de remuneração ou planos que incorporam uma remuneração variável.

- A base desses sistemas de remuneração variável ou planos, os critérios de avaliação de desempenho escolhidos, bem como os componentes e métodos de avaliação para determinar se esses critérios de avaliação foram ou não cumpridos e uma estimativa do valor absoluto das remunerações variáveis para o que daria origem ao plano de remuneração vigente, dependendo do grau de cumprimento das hipóteses ou objetivos tomados como referência.

- Quando aplicável, serão fornecidas informações sobre os períodos de diferimento ou prorrogação do pagamento que tenham sido estabelecidos e/ou os períodos de retenção de ações ou outros instrumentos financeiros se existirem.

Explique os componentes variáveis dos sistemas de remuneração
--

Conforme indicado na seção A.1 anterior, apenas os conselheiros executivos são beneficiários dos componentes variáveis da remuneração incluídos na política de remunerações dos conselheiros para o exercício de 2018.

A política de remuneração variável dos conselheiros executivos para o exercício de 2018 baseia-se nos princípios da política de remuneração descritos na seção A.1 anterior, levando em conta também o que está indicado a seguir.

- Componentes variáveis da remuneração. Os componentes variáveis da remuneração dos conselheiros executivos incluirão: (i) um incentivo sujeito ao alcance de objetivos de curto e longo prazos, parcialmente diferidos e em ações, conforme descrito abaixo; e, se aplicável, (ii) as contribuições para sistemas previdenciários calculadas sobre a remuneração variável do conselheiro correspondente.

- Limitações da remuneração variável. Os componentes variáveis da remuneração total dos conselheiros executivos pelo exercício de 2018 devem respeitar um limite de 200% dos componentes fixos.

Nesta seção A.4, o incentivo de 2018 é descrito e, na seção A.5, as contribuições para sistemas previdenciário são descritas.

O incentivo sujeito ao alcance de objetivos de curto e longo prazo é estruturado da seguinte forma:

- Existe um valor de referência para o incentivo, a partir do qual o montante final será determinado no início do exercício seguinte (2019) para o cumprimento dos objetivos de curto prazo descritos no item (ii) a seguir.

- O incentivo resultante será pago 40% imediatamente após a determinação do incentivo final e os restantes 60% serão cobrados de forma diferida em partes iguais em cinco anos do seguinte modo:

o O valor diferido dos dois primeiros exercícios (24% do total), a ser cobrado pelos dois anos seguintes, 2020 e 2021, estará sujeito às cláusulas de malus descritas no item (v) seguinte.

o O valor diferido dos três exercícios seguintes (36% do total), a ser coletado em 2022, 2023 e 2024, estará sujeito, além do fato de que as cláusulas de malus descritas no item (v) não se aplicam, e que os objetivos sejam cumpridos no longo

prazo descrito no item (iv) seguinte (incentivo diferido sujeito a objetivos plurianuais ou sujeito a desempenho).

Do mesmo modo, os montantes já pagos do incentivo estarão sujeitos à possível recuperação (clawback) pelo Banco nos casos e durante o prazo previsto na política de malus e clawback do Grupo, referida no seguinte epígrafe (v).

i) Incentivo de referência

O incentivo de 2018 dos conselheiros executivos será determinado a partir de uma referência padrão fixada para os conselheiros executivos, correspondente a 100% de conformidade com os objetivos estabelecidos. O conselho de administração, sob a proposta da comissão de remunerações e em resposta a critérios de mercado e contribuição interna, pode rever a remuneração de variável de referência.

ii) Fixação do incentivo final para os resultados do exercício

A partir do sistema descrito, a remuneração variável de 2018 dos conselheiros executivos será determinada levando em consideração como elementos básicos do sistema:

- Um conjunto de métricas quantitativas de curto prazo medidas em relação aos objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa que não poderá alterar o resultado quantitativo em mais de 25 pontos percentuais para cima ou para baixo.
- Um ajuste excepcional que será suportado por evidências creditadas e que pode contemplar modificações derivadas de deficiências de controle e/ou riscos, resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

As métricas quantitativas, os elementos de avaliação qualitativa e as ponderações são os seguintes:

Clientes:

- Ponderação: 20%.
- Métricas quantitativas
- Avaliação qualitativa

Acionistas:

- Ponderação: 80% —riscos (10%); capital (20%); e rentabilidade (50%)—.
- Métricas quantitativas: (i) riscos —a) morosidade; e b) custo do crédito—; (ii) capital —cumprimento do objetivo de capital do Grupo—; e (iii) rentabilidade —a) BNO(*); e b) rentabilidade sobre ativos ponderados por risco (Rorwa-return on risk weighted assets ou RoRWA)—.
- Avaliação qualitativa: (i) riscos —a) gestão adequada da possibilidade de risco e dos excessos registrados; e b) gestão adequada do risco operacional—; (ii) capital —a) gestão eficiente do capital—; e (iii) rentabilidade —a) sustentabilidade e resultados sólidos e gerenciamento eficiente de custos; b) idoneidade do

crescimento do negócio tendo em conta o ambiente do mercado e os concorrentes—.

(*)Para estes fins, o BNO é o benefício líquido ordinário atribuído, ajustado positivamente ou negativamente pelas operações que, na opinião do conselho, implicam um impacto não relacionado ao desempenho (performance) dos diretores avaliados, para cujo fim são avaliados os ganhos de capital extraordinários, operações corporativas, descontos especiais ou ajustes contábeis ou legais que podem ocorrer no exercício.

Por outro lado, na remuneração variável individual de cada conselheiro executivo também levará em consideração os fatores de gestão das pessoas (cultura e compromisso), a sociedade em geral e todos os elementos relacionados à gestão de um banco responsável.

As seguintes circunstâncias são mantidas como condições adicionais para determinação do incentivo:

- Se o BNO do Grupo de 2018 for inferior em mais de 50% em relação ao exercício de 2017, o incentivo em nenhum caso seria superior a 50% do incentivo de referência para 2018.
- Se o BNO do Grupo fosse negativo, o incentivo seria zero.

Além disso, o conselho levará em consideração no momento da determinação do bônus individual se houver restrições à política de dividendos por parte das autoridades de supervisão.

iii) Forma de pagamento do incentivo:

O incentivo é pago 50% em dinheiro e 50% em ações, parte em 2019 e parte diferida em cinco anos e sujeita a métricas de longo prazo, da seguinte forma:

- a) 40% do incentivo é pago em 2019, a metade e líquido de impostos, em dinheiro e em ações, sujeito às condições estabelecidas no item (v) abaixo.
- b) 60% serão pagos, se aplicável, em partes iguais em 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, em metades e líquidos de impostos, em dinheiro e em ações, sujeito às condições previstas no item (v) a seguir.

Os três últimos pagamentos também estarão sujeitos aos objetivos de longo prazo descritos no item (iv) a seguir.

A parte das ações não poderá ser vendida até um ano após a entrega.

iv) Incentivo diferido sujeito a objetivos plurianuais ou sujeito a desempenho

Os valores diferidos em 2022, 2023 e 2024 estarão sujeitos, além das condições descritas no item (v) abaixo, ao cumprimento dos objetivos de longo prazo do Grupo para o período 2018-2020. As métricas de longo prazo são as seguintes:

a) Cumprimento do objetivo de crescimento do benefício consolidado por ação ("BPA") do Banco Santander em 2020 em relação a 2017. O coeficiente correspondente a este objetivo (o "coeficiente BPA") será obtido de acordo com a seguinte informação:

- Se o crescimento do BPA em 2020 (% de 2017) for = 25%: Coeficiente BPA = 1

- Se o crescimento do BPA em 2020 (% sobre 2017) for $\geq 0\%$ y $< 25\%$: Coeficiente BPA = $0 - 1^{(*)}$

- Se o crescimento do BPA em 2020 (% sobre 2017) for $< 0\%$: Coeficiente BPA = 0

(*) Aumento linear do Coeficiente BPA com base na porcentagem concreta de crescimento do BPA de 2020 em relação ao BPA de 2017 dentro desta linha da escala.

b) Comportamento relativo do retorno total do acionista ("RTA") do Banco no período 2018-2020 em relação aos RTAs de um grupo de referência de 17 instituições de crédito (o "Grupo de Referência"), atribuindo o Coeficiente RTA que proceder em função da posição do RTA do Banco dentro do Grupo de Referência.

- Se a posição do RTA de Santander for superior ao percentil 66: Coeficiente RTA = 1

- Se a posição do RTA do Santander estiver entre os percentis 33 e 66 (ambos inclusivos): Coeficiente RTA = $0 - 1^{(*)}$

- Se a posição do RTA do Santander for inferior ao percentil 33: Coeficiente RTA = 0

(*) Aumento proporcional do Coeficiente RTA em função do número de posições que possam subir no ranking desta linha da escala.

O RTA(*) mede o retorno sobre o investimento para o acionista como uma soma da variação na cotação da ação mais os dividendos e outros itens similares (incluindo o programa Santander Dividendo Escolha) que o acionista possa receber durante o período considerado.

(*) "RTA" significa a diferença (expressa como relação percentual) entre o valor final de um investimento em ações ordinárias do Banco Santander e o valor inicial desse investimento, tendo em conta que, para o cálculo do referido valor final, serão considerados os dividendos ou outros conceitos similares (como o programa Santander Dividendo Escolha) recebidos pelo acionista por este investimento durante o período de tempo correspondente, como se tivesse sido investido em mais ações do mesmo tipo na primeira data em que o dividendo ou conceito similar é devido aos acionistas e à cotação média ponderada da referida data. Para o cálculo do RTA, será levada em consideração a média ponderada por volume diário das cotações médias ponderadas correspondentes às quinze sessões de bolsa antes de 1º de janeiro de 2018 (excluído) (para o cálculo do valor inicial) e das quinze sessões da bolsa antes de 1º de janeiro de 2021 (excluído) (para o cálculo do valor final).

O Grupo de Referência será formado pelas seguintes 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 e Unicredit.

c) Cumprimento do objetivo de taxa de capital de nível 1 ordinário (common equity tier 1 ou "CET1") nível 1 comum ou "CET1") consolidado do Grupo Santander fully loaded fixado para o ano 2020. O coeficiente correspondente a este objetivo ("Coeficiente CET1") será obtido a partir da seguinte informação:

- Se o CET1 em 2020 for = 11,30%: Coeficiente CET1 = 1

- Se o CET1 em 2020 for = 11% y < 11,30%: Coeficiente CET1 = 0,5- 1(*)
- Se o CET1 em 2020 for < 11%: Coeficiente CET1 = 0

(*) Aumento linear do Coeficiente CET1 em função do CET1 de 2020 dentro desta linha da escala.

Para a verificação do cumprimento deste objetivo, não serão levados em consideração possíveis aumentos de CET1 decorrentes de aumentos de capital (exceto aqueles que promovem o programa Santander Dividendo Escolha). Além disso, o CET1 em 31 de dezembro de 2020 poderá ser ajustado para eliminar os efeitos que podem ter mudanças regulatórias e que podem ocorrer em relação ao seu cálculo até essa data.

Para determinar o montante anual do incentivo diferido sujeito a desempenho que, quando apropriado, corresponde a cada conselheiro executivo nos exercícios 2022, 2023 e 2024 (cada um desses pagamentos, uma "Anuidade Final") e sem prejuízo dos ajustes que pode resultar da aplicação da política de malus descrita no item (v) abaixo, será aplicada a seguinte fórmula:

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

onde:

- “Imp.” corresponde a um terço do montante do incentivo que foi diferido sujeito ao desempenho (ou seja, Imp. será 12% do incentivo total estabelecido no início de 2019).
- “A” é o coeficiente BPA que estiver de acordo com a escala do item (a) anterior com base no crescimento do BPA em 2020 em relação a 2017.
- “B” é o Coeficiente RTA que estiver de acordo com a escala do item (b) anterior, com base no comportamento relativo do RTA do Banco no período 2018-2020 com relação ao Grupo de Referência.
- “C” é o Coeficiente CET 1 resultante do cumprimento do objetivo de CET1 para 2020 descrito no item (c) anterior.

v) Outras condições de incentivo

(a) Condições de permanência, cláusulas malus e clawback aplicáveis

O rendimento dos valores diferidos (sujeitos ou não ao desempenho) está condicionado, além da permanência do beneficiário no Grupo, para que não haja durante o período anterior a cada uma das entregas, nenhuma das circunstâncias que deem origem à aplicação de malus, conforme estabelecido na política de remuneração do Grupo em seu capítulo relativo a malus e clawback. Da mesma forma, os montantes já pagos do incentivo estarão sujeitos à sua possível recuperação (clawback) pelo Banco nos casos e durante o prazo previsto na referida política, todos nos termos e condições previstos.

A aplicação de malus e clawback é ativada nos casos em que há um desempenho financeiro fraco da entidade como um todo ou de uma divisão ou área específica desta ou das exposições geradas pelo pessoal, devendo ser considerado pelo menos os seguintes fatores:

- (i) As falhas significativas na gestão do risco cometidas pela entidade, ou por uma unidade de negócios ou controle do risco.

(ii) O aumento sofrido pela entidade ou por uma unidade de negócio de suas necessidades de capital, não previstas no momento da geração das exposições.

(iii) As sanções regulamentares ou sentenças judiciais por fatos que possam ser imputáveis à unidade ou ao pessoal responsável por eles. Além disso, a violação dos códigos internos de conduta da entidade.

(iv) Os comportamentos irregulares, sejam individuais ou coletivos. Os efeitos negativos derivados da comercialização de produtos inadequados e as responsabilidades das pessoas ou órgãos que tomaram essas decisões serão especialmente considerados.

(*) Quando o fim do relacionamento com o Banco Santander ou outra entidade do Grupo Santander ocorre devido à aposentadoria, aposentadoria antecipada ou pré-aposentadoria do beneficiário, por demissão declarada judicialmente como injustificada, desistência unilateral por justa causa pelo empregado (tendo esta condição, em todo o caso, as previstas no artigo 10.3 do Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador do relacionamento especial da alta direção, para aqueles sujeitos a este regime), incapacidade permanente ou morte, ou como consequência a entidade, diferente do Banco Santander, que for um empregador deixe de pertencer ao Grupo Santander, bem como nos casos de licença forçada, o direito à entrega das ações e dos valores em dinheiro diferidos bem como, quando aplicável, os valores derivados do ajuste por inflação dos valores diferidos em dinheiro permanecerão nas mesmas condições como se nenhuma dessas circunstâncias tivesse ocorrido.

Em caso de morte, o referido direito deve passar para os sucessores do beneficiário.

Nos casos de licença temporária justificada por incapacidade temporária, suspensão do contrato de trabalho por maternidade ou paternidade ou licença para atendimento de filhos ou de um familiar, não haverá nenhuma alteração nos direitos do beneficiário.

No caso de o beneficiário passar para outra empresa do Grupo Santander (inclusive através de atribuição internacional e/ou expatriação), não haverá nenhuma alteração nos direitos dele.

Quando o término da relação ocorre de comum acordo ou obtendo o beneficiário uma licença não mencionada em nenhum dos parágrafos anteriores, será conforme acordado no acordo de rescisão ou ausência.

Nenhuma das circunstâncias acima indicadas permitirá que seja recebido o valor diferido antecipadamente. Quando o beneficiário ou seus sucessores conservarem o direito de receber a remuneração diferida em ações e em dinheiro, será entregue dentro dos prazos e condições estabelecidos nos regulamentos do plano.

(b) Outras regras aplicáveis ao incentivo

São proibidas expressamente as coberturas do valor das ações do Santander recebidas nos períodos de retenção e diferimento. Da mesma forma, a venda das ações concedidas até um ano após o recebimento é proibida.

O efeito da inflação sobre os valores diferidos em dinheiro poderá ser compensado.

- A.5 Explique as principais características dos sistemas de poupança de longo prazo, incluindo a aposentadoria e qualquer outro benefício de sobrevivência, financiado parcial ou totalmente pela sociedade, seja internamente ou externamente, com uma estimativa de seu valor ou custo equivalente anual, indicando o tipo de plano, se for de contribuição ou benefício definido, as condições para a consolidação dos direitos econômicos em favor dos conselheiros e sua compatibilidade com qualquer tipo de indenização por resolução antecipada ou terminação da relação contratual entre a sociedade e o conselheiro.

Indique também as contribuições a favor do conselheiro para planos de pensões de contribuição definida; ou o aumento dos direitos consolidados do conselheiro, ao tratar-se de contribuições para planos de benefício definido.

Explique os sistemas de poupança de longo prazo
--

Os conselheiros executivos, além do Sr. Rodrigo Echenique, participam do sistema previdenciário em regime de contribuição definida constituído em 2012 e que cobre as contingências de aposentadoria, invalidez e morte. O Banco faz contribuições anuais para o sistema previdenciário em benefício dos demais conselheiros executivos. As contribuições anuais são calculadas proporcionalmente às respectivas bases de aposentadoria dos conselheiros executivos, e continuarão a ser realizadas até que eles deixem o Grupo, ou até sua aposentadoria no Grupo, morte ou invalidez (inclusive, se for o caso, durante a aposentadoria antecipada).

A base de pensões para efeitos das contribuições anuais para a Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea e para o Sr. José Antonio Álvarez é a soma de sua remuneração fixa mais 30% da média de seus últimos três salários variáveis (ou, no caso de aposentadoria antecipada do Sr. José Antonio Álvarez, sua remuneração fixa como diretor geral), com o montante das contribuições a partir de 1º de janeiro de 2018, de 22% da base de pensões em ambos os casos, em vez de 55 % vigente até agora.

O montante da pensão correspondente às contribuições de referência para variável será investido em ações do Santander por 5 anos na data da aposentadoria ou, se anterior, na data de rescisão, sendo cobrado em dinheiro após o referido prazo, ou se for mais tarde, na data da aposentadoria. Além disso, as cláusulas de malus e clawback correspondentes às contribuições de referência para variável serão aplicadas pelo mesmo prazo que o bônus ou o incentivo do que dependem essas contribuições.

O sistema previdenciário acima mencionado é terceirizado com o Santander Seguros y Reaseguros, Compañía Aseguradora,

S.A. e os direitos econômicos dos diretores anteriormente indicados correspondem a eles, independentemente de estar ou não ativos no Banco no momento da aposentadoria, morte ou invalidez. Conforme indicado na seção A.6 abaixo, os contratos desses conselheiros não preveem qualquer obrigação de indenização pelo caso de rescisão de seus contratos, exceto aquele que, se aplicável, seja imposto por lei.

O contrato do Sr. Rodrigo Echenique Gordillo não prevê qualquer obrigação para o Banco Santander em matéria previdenciária, sem desconsiderar os direitos à pensão, correspondentes ao Sr. Echenique antes da sua nomeação como conselheiro executivo.

Em 2018, será suprimido o regime previdenciário complementar para os casos de óbito (viuvez e orfandade) e invalidez permanente em ativos previstos nos

contratos da Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea e do Sr. José Antonio Álvarez Álvarez, que concediam ao cônjuge viúvo e, se aplicável, crianças menores de 25 anos, em caso de morte, ou ao conselheiro, em caso de invalidez, o direito a uma pensão complementar que corresponde a receber da Previdência Social até um máximo anual igual às respectivas bases de pensões indicadas acima em relação à aposentadoria antecipada (referida, no caso do Sr. Álvarez, para sua remuneração fixa como conselheiro delegado), com certas deduções. Por ocasião desta alteração, os conselheiros executivos correspondentes receberão um complemento da remuneração fixa de caráter excepcional e não consolidável, que não será considerado como um salário fixo para os fins do contrato, nem será levado em consideração para a determinação da base de aposentadoria do sistema previdenciário, para situações de aposentadoria antecipada, para o seguro de vida ou para a determinação da compensação por falta de concorrência pós-contratual. O Banco cessará no pagamento dos montantes acima mencionados no momento em que o conselheiro terminar seus serviços por qualquer motivo, que não seja por aposentadoria antecipada, ou ao chegar a data de aposentadoria comum (mesmo que o conselheiro continue ativo). Do mesmo modo, será contratado um seguro que, em caso de morte ou invalidez em serviço ativo ou durante a aposentadoria antecipada, garanta ao conselheiro ou a quem ele designar a cobrança dos valores que, em virtude do referido complemento, teriam de ser recebidos até a data da aposentadoria. Esta modificação não implica qualquer aumento de custos para o Banco e estima-se que ele resultará em poupança para a entidade, que será reportada no relatório da política de remunerações para o exercício de 2019 e completa o processo de redução dos riscos decorrentes de compromissos de pensões iniciado em 2012.

- A.6 Indique qualquer remuneração acordada ou paga em caso de encerramento de funções como conselheiro.

Explique as indenizações

Os contratos são de duração indeterminada e não preveem qualquer obrigação de indenização pelo caso de rescisão diferente daquela que, no seu caso, seja imposta por lei.

Em caso de rescisão do contrato pelo Banco, a Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea deverá permanecer à disposição do Banco por um período de 4 meses para assegurar uma transição adequada, recebendo durante esse período o salário anual bruto. Da mesma forma, tanto ela como o Sr. José Antonio Álvarez têm direito a pré-aposentadoria nos casos e condições descritos na seção A.7.

- A.7 Indique as condições que deverão ser respeitadas nos contratos daqueles que exercem funções na direção como conselheiros executivos. Entre outros, será informado sobre a duração, os limites para os montantes de indenização, as cláusulas de permanência, os prazos de aviso prévio, bem como o pagamento como substituição do prazo de aviso prévio mencionado, e quaisquer outras cláusulas relativas aos prêmios de contratação, bem como indenizações ou blindagens por rescisão antecipada ou encerramento da relação contratual entre a sociedade e o conselheiro executivo. Incluir, entre outros, os pactos ou acordos de não concorrência, exclusividade, permanência ou lealdade e sem concorrência pós-contratual.

Explique as condições dos contratos dos conselheiros executivos
--

Os termos de prestação de serviços por cada um dos conselheiros executivos são regulados nos contratos subscritos por cada um deles com o Banco. Os termos e as condições essenciais dos contratos dos conselheiros executivos são, além dos relacionados à remuneração acima mencionada, os indicados a seguir:

a) Exclusividade e não concorrência

Os conselheiros executivos não poderão celebrar contratos de prestação de serviços com outras empresas ou entidades, a menos que expressamente autorizado pelo conselho de administração, estabelecendo, em qualquer caso, uma obrigação de não concorrência em relação a empresas e atividades de natureza similar às do Banco e do seu Grupo consolidado.

Da mesma forma, os contratos dos conselheiros executivos preveem certas proibições de concorrência e para a captura de clientes, funcionários e fornecedores que são exigíveis por dois anos após a rescisão por razões diferentes da aposentadoria antecipada ou incumprimento pelo Banco. A compensação a pagar pelo Banco para esta proibição de concorrência é de 80% da remuneração fixa do conselheiro correspondente, pagável em 40% na ocasião da rescisão do contrato e 60% no final do prazo de 2 anos, exceto no caso do Sr. Rodrigo Echenique, em que a compensação é de 100% do salário fixo para cada um dos dois anos, com o mesmo regime de pagamento

b) Código de conduta

Inclui a obrigação de observar estritamente as disposições do código geral e do código de conduta nos mercados de valores do Grupo, com indicação ao que diz respeito às suas regras de confidencialidade, ética profissional e conflito de interesses.

c) Finalização

Veja a seção A.6 anterior.

d) Aposentadoria antecipada e sistemas previdenciários

Em decorrência da entrada em vigor da Circular 2/2016 de 2 de fevereiro do Banco da Espanha, às instituições de crédito, sobre supervisão e solvência, que completa a adaptação ao sistema jurídico espanhol à Diretiva 2013/36/ UE e ao Regulamento (UE) nº 575/2013, em 2017 foi modificado o regime de pré-aposentadoria e previdenciário de alguns conselheiros executivos.

Nesse sentido, os contratos dos seguintes conselheiros executivos lhes concedem o direito à aposentar-se antecipadamente nos termos abaixo indicados quando ainda não atingiram a idade de aposentadoria:

- Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea terá direito à aposentadoria antecipada em caso de rescisão por razões que não sejam de não-cumprimento. Neste caso, ela terá direito a uma atribuição anual igual à soma da sua remuneração fixa e 30% da média das suas últimas remunerações variáveis, com um máximo de três. Esta atribuição será reduzida em até 16% em caso de rescisão voluntária antes dos 60 anos de idade. Esta atribuição estará sujeita às condições de malus e clawback em vigência por um período de 5 anos.
- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez terá direito a pré-aposentadoria em caso de rescisão por motivos diferentes de sua livre vontade ou incumprimento. Neste caso, ele terá direito a uma atribuição anual equivalente à remuneração fixa que lhe corresponde como diretor geral. Esta atribuição estará sujeita às condições de malus e clawback em vigência por um período de 5 anos.

Quanto aos sistemas previdenciários, veja a seção A.5 anterior.

e) Seguro e outros salários em espécie

O Grupo contratou seguros de vida e de saúde a favor dos conselheiros.

Da mesma forma, os conselheiros executivos são cobertos pelo seguro de responsabilidade civil do Banco.

Finalmente, os conselheiros executivos poderão receber outros salários em espécie (como, por exemplo, empréstimos em condição de funcionário) de acordo com a política geral estabelecida pelo Banco e com o correspondente tratamento tributário.

f) Confidencialidade e devolução de documentos

Um rigoroso dever de confidencialidade é estabelecido durante a vigência da relação trabalhista e também após a sua finalização, em que deverão ser devolvidos ao banco os documentos e objetos relacionados à sua atividade que estão na posse do conselheiro executivo.

g) Outras condições

O contrato da Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea contém um prazo de aviso prévio apenas para o caso de rescisão por decisão do conselheiro. Os contratos do Sr. José Antonio Álvarez Álvarez e do Sr. Rodrigo Echenique Gordillo não contém nenhuma disposição a este respeito.

Nenhuma cláusula de pagamento está incluída como substituição do período de aviso prévio.

Não há bônus de contratação nos contratos dos atuais conselheiros executivos. No caso da contratação de um novo conselheiro executivo de entidades fora do Grupo Santander, este pode ser beneficiário de uma buy out que compensa a perda de remunerações variáveis que teria recebido de sua entidade de origem se não tivesse aceitado a oferta de contratação do Grupo. De acordo com a política de buy outs aprovada pelo conselho, com a proposta da comissão de remuneração, esta remuneração poderá ser paga total ou parcialmente em ações, sujeito aos limites de entrega que tenha sido aprovada pela assembleia geral em qualquer momento. A este respeito, a renovação da autorização para entregar um certo número máximo de ações no âmbito de quaisquer contratações (e não apenas de conselheiros executivos) nas quais a política de buy outs pode ser aplicável deve ser aprovada pela próxima assembleia geral.

- A.8 Explique qualquer remuneração suplementar acumulada pelos conselheiros como contraprestação pelos serviços prestados diferentes dos inerentes ao seu cargo.

Explique as remunerações suplementares

Remunerações aos membros do conselho derivadas da representação do Banco

Por acordo do comitê executivo, todos os pagamentos recebidos pelos conselheiros do Banco que o representam nos conselhos de administração das empresas nas quais o Banco participa e que correspondem às nomeações acordadas a partir de 18 de março de 2002 são em benefício do Grupo. Durante os exercícios 2017, 2016 e 2015, os conselheiros do Banco não receberam remunerações derivadas desse tipo de representação.

Um conselheiro do Banco, o Sr. Matías Rodríguez Inciarte recebeu um total de 42 mil euros durante o exercício de 2017, como conselheiro não executivo da U.C.I., S.A. (42 mil euros em 2016).

Não são previstas alterações neste regime no exercício de 2018.

- A.9 Indique qualquer remuneração sob a forma de adiantamentos, créditos e garantias concedidas, indicando a taxa de juros, suas características essenciais e os valores eventualmente devolvidos, bem como as obrigações assumidas por conta deles como garantia.

Explique os adiantamentos, créditos e garantias concedidos

Durante o exercício de 2018, não se espera que as operações sejam realizadas com condições diferentes das do mercado, exceto, se for o caso, empréstimos em condições de funcionário que poderiam ser concedidos a qualquer um dos conselheiros, o qual não está previsto na data deste relatório.

- A.10 Explique as principais características das remunerações em espécie.

Explique as remunerações em espécie
--

Veja a seção A.3 anterior sob o título "Outros componentes fixos da remuneração".

- A.11 Indique as remunerações acumuladas pelo conselheiro em virtude dos pagamentos efetuados pela sociedade cotada para uma terceira entidade na qual o conselheiro presta serviços, quando os referidos pagamentos destinam-se a remunerar os serviços deste último na sociedade.

Explique as remunerações acumuladas pelo conselheiro em virtude dos pagamentos efetuados pela sociedade cotada a uma terceira entidade na qual o conselheiro presta serviços

Não existem e, a partir da data deste relatório, não se espera que esta circunstância seja modificada no exercício de 2018.

- A.12 Qualquer outro conceito de remuneração diferente dos anteriores, qualquer que seja sua natureza ou a entidade do grupo que o satisfaça, especialmente quando é considerada uma operação relacionada ou sua emissão distorce a imagem fiel das remunerações totais acumuladas pelo conselheiro.

Explique os outros conceitos de remuneração
--

Não existem e, a partir da data deste relatório, não se espera que esta circunstância seja modificada no exercício de 2018.

- A.13 Explique as ações adotadas pela sociedade em relação ao sistema de remuneração para reduzir a exposição a riscos excessivos e ajustá-los aos objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, que incluirão, quando apropriado, uma referência a: medidas previstas para garantir que na política de remuneração sejam cumpridos os resultados de longo prazo da sociedade, medidas que estabelecem um equilíbrio adequado entre os componentes fixos e variáveis da remuneração, as medidas adotadas em relação às categorias de pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto relevante no perfil de riscos da entidade, fórmulas ou cláusulas de recuperação para poder reclamar a devolução dos componentes variáveis da remuneração com base nos resultados quando tais componentes foram pagos de acordo com dados cuja imprecisão

tenha sido demonstrada posteriormente de maneira manifesta e com medidas previstas para evitar conflitos de interesse, se for o caso.

Explique as ações realizadas para reduzir os riscos
--

Na seção A.4 do presente descreveram-se:

- As medidas previstas para assegurar que a política de remuneração atende aos objetivos estratégicos do grupo e aos resultados de longo prazo da sociedade, para cujos efeitos, por exemplo, o incentivo de 2018 contém parâmetros específicos para avaliar a qualidade dos resultados obtidos e considerar os riscos assumidos, incorporando várias métricas plurianuais que condicionam uma parte da remuneração variável diferida.
- Os parâmetros de fiação deste incentivo, que asseguram um equilíbrio adequado entre os componentes fixos e variáveis da remuneração, sujeito em qualquer caso à limitação de 200% que os componentes variáveis podem apresentar sobre os fixos.
- As condições de permanência, cláusulas de redução (malus) ou de recuperação (clawback) e outras condições às quais o pagamento da remuneração está sujeito.

Da mesma forma, os processos de decisão descritos na seção A.2 evitam a existência de conflitos de interesse no processo de decisão da remuneração de cada conselheiro.

Todas essas medidas também são aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto relevante no perfil de riscos do Grupo Santander, uma vez que os princípios e a política de remuneração dessas categorias de funcionários são baseados nos mesmos conceitos que para os conselheiros executivos estão estabelecidos na política de remunerações dos conselheiros. Além disso, o comitê de remunerações também propõe ao conselho os elementos essenciais da remuneração dos diretores cujas atividades podem ter um impacto significativo na assunção de riscos significativos pelo Grupo e a de outros diretores que exercem funções de controle.

Veja a seguir a seção E.1. do presente documento.

B	POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES PREVISTA PARA EXERCÍCIOS FUTUROS
----------	--

Revogado.

C	RESUMO GLOBAL DE COMO A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES FOI APLICADA DURANTE O EXERCÍCIO FINALIZADO
----------	---

- C.1 Explique de modo resumido as principais características da estrutura e conceitos de remuneração da política de remunerações aplicada durante o exercício finalizado, que dá origem aos detalhes das remunerações individuais acumuladas por cada um dos conselheiros que se refletem na seção D deste relatório, bem como um resumo das decisões tomadas pelo conselho para a aplicação dos referidos conceitos.

Explique a estrutura e conceitos de remuneração da política de remunerações aplicada durante o exercício

O regime de remuneração em 2017 baseou-se nos princípios expostos na seção A.1 e seus componentes foram análogos aos indicados nos parágrafos restantes da seção A deste relatório. Todas as remunerações recebidas pelos conselheiros

no período objeto deste relatório são resultados do sua condição como tais ou de suas funções executivas, exceto as indicadas no quadro na seção D.1.b) i) e da descrita na seção A.8 acima.

Como resultado, não estão incluídas as remunerações correspondentes à prestação de serviços na alta direção antes da data de nomeação como conselheiros ou após a data de rescisão se eles continuarem como alta direção, que são objeto de informação na nota 5 do relatório legal do grupo.

Os conceitos de remuneração da política de remunerações aplicada durante o exercício de 2017 são os seguintes:

i) Remuneração dos conselheiros pelo desempenho das funções de supervisão e decisão colegiada. Serviços de regime legal:

- Atribuição anual

Para fins de detalhamento das remunerações individuais acumuladas mencionadas na seção D, a atribuição anual de cada conselheiro por pertencer ao conselho, por ser conselheiro coordenador e por ser vice-presidente não-executivo corresponde ao conceito de "Remuneração Fixa" e os valores recebidos por ser membro do comitê executivo, de auditoria, de nomeações, de remunerações e de supervisão de riscos, regulação e cumprimento, e pelos cargos desempenhados nele, estão incluídos no conceito de "Remuneração por pertencer a comitês do conselho".

- Benefícios de assistência

Para fins de detalhamento das remunerações individuais acumuladas mencionadas na seção D, o valor total dos benefícios para participar das reuniões do conselho e, se aplicável, de seus comitês estão incluídos sob o conceito de Benefícios.

Além disso, a sociedade pagou em 2017 o bônus correspondente de seguro de responsabilidade civil com cobertura para seus conselheiros.

ii) Remuneração dos conselheiros pelo desempenho das funções executivas:

- Salário anual bruto (incluído na seção D sob o conceito de Salários).

- Remuneração variável 2017 (Segundo Ciclo do Plano de Remuneração Variável Diferida e Vinculada a Objetivos Plurianuais).

O conselho aprovou a remuneração variável da presidente, do conselheiro delegado e do restante dos conselheiros executivos, sob proposta do comitê de remunerações, que levou em consideração o quadro de avaliação constante da política de remunerações aprovada por acordo da assembleia de 7 de abril de 2017 para todo o Grupo e que foi descrito na seção A.4. do relatório anual de remunerações publicado em 2017, bem como os trabalhos realizados pelo comitê de recursos humanos. Este comitê teve a participação de membros da alta direção que, por sua vez, são chefes de divisão das áreas de controle e apoio do Grupo - incluindo riscos, auditoria interna, cumprimento, secretária geral e recursos humanos, gestão financeira, intervenção geral e controle de gestão- e diretamente relacionadas ao processo de geração de informações financeiras. Seu papel neste comitê tem sido a análise da informação quantitativa das métricas, a avaliação qualitativa e na consideração da aplicação ou não de ajustes excepcionais. Esta avaliação incluiu diferentes questões relacionadas aos riscos,

capital, liquidez, qualidade e recorrência dos resultados e outras em termos de cumprimento e controle.

A metodologia para calcular o incentivo de 2017 dos conselheiros executivos foi fixada com base no incentivo de referência para 2017.

Com base no sistema aprovado, a remuneração variável de 2017 dos conselheiros executivos foi determinada levando em conta como elementos básicos do sistema:

- Um conjunto de métricas quantitativas de curto prazo medidas em relação aos objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa que não poderá alterar o resultado quantitativo em mais de 25% para cima ou para baixo.
- Um ajuste excepcional que, em qualquer caso, será apoiado por evidências creditadas e que podem contemplar modificações derivadas de deficiências de controle e/ou riscos, resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

A seção D.2 descreve detalhadamente o sistema e sua aplicação para a determinação da remuneração variável para 2017 dos conselheiros executivos.

A variável de pagamento imediato ou de curto prazo, 40% da variável total e os diferimentos não sujeitos a métricas de longo prazo para a sua liberação, para cada conselheiro executivo, são os seguintes:

Pagamento imediato (40%):

- Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 1.370 milhares de euros e 230 mil ações.
- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez: 916 mil euros e 154 mil ações.
- Sr. Rodrigo Echenique Gordillo: 714 mil euros e 120 mil ações.
- Sr. Matías Rodríguez Inciarte(*): 698 mil euros e 117 mil ações.

(*) Encerrou suas atividades como conselheiro no dia 28 de novembro de 2017. A remuneração por seu desempenho como diretor geral desde 28 de novembro de 2017 está incluída na seção correspondente.

Esses valores e ações foram entregues no exercício de 2018.

Pagamento diferido (60%):

A parte diferida da remuneração variável cuja percepção é condicionada à permanência no Grupo e a não concordância das circunstâncias que são a causa da aplicação das cláusulas de malus é a seguinte:

- Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 822 mil euros e 138 mil ações.
- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez: 550 mil euros e 92 mil ações.
- Sr. Rodrigo Echenique Gordillo: 428 mil euros e 72 mil ações.
- Sr. Matías Rodríguez Inciarte: 419 mil euros e 70 mil ações.

50% dos referidos valores e ações serão entregues, conforme o caso, no exercício de 2019 e os restantes 50% em 2020.

A parte diferida da remuneração variável cuja percepção está condicionada ao cumprimento dos objetivos plurianuais ou de longo prazo indicados abaixo (a serem atendidos, se aplicável, em 2021, 2022 e 2023), bem como para a permanência no Grupo e à falta de concordância das circunstâncias que são a causa da aplicação das cláusulas de malus é a seguinte (esta informação está incluída por seu valor razoável):

- Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 863 mil euros e 145 mil ações.
- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez: 577 mil euros e 97 mil ações.
- Sr. Rodrigo Echenique Gordillo: 450 mil euros e 75 mil ações.
- Sr. Matías Rodríguez Inciarte: 440 mil euros e 74 mil ações.

Esses objetivos plurianuais são os seguintes:

a) Cumprimento do objetivo de crescimento do benefício consolidado por ação ("BPA") do Banco Santander em 2019 em relação a 2016. O coeficiente correspondente a esse objetivo (o "Coeficiente BPA") será obtido de acordo com a seguinte informação:

- Se o crescimento da BPA em 2019 (% sobre 2016) for $\geq 25\%$: Coeficiente BPA = 1
- Se o crescimento da BPA em 2019 (% sobre 2016) estiver entre 0% e 25%: Coeficiente BPA = $0 - 1^{(*)}$
- Se o crescimento da BPA em 2019 (% sobre 2016) for $\leq 0\%$: Coeficiente BPA = 0

(*) Aumento linear do Coeficiente BPA em função da porcentagem concreta crescimento do BPA de 2019 em relação ao

BPA de 2016 dentro desta linha da escala.

b) Comportamento relativo do retorno total do acionista ("RTA") do Banco no período 2017-2019 em relação aos RTAs de um grupo de referência de 17 instituições de crédito (o "Grupo de Referência"), atribuindo o Coeficiente RTA aplicável em função da posição do RTA do Banco dentro do Grupo de Referência.

- Se a posição do RTA do Santander for superior ao percentil 66: Coeficiente RTA = 1
- Se a posição do RTA do Santander estiver entre os percentis 33 e 66: Coeficiente RTA = $0 - 1^{(*)}$
- Se a posição do RTA do Santander for inferior ao percentil 33: Coeficiente RTA = 0

(*)Aumento proporcional do Coeficiente RTA de acordo com o número de posições que sobem no ranking dentro desta linha da escala.

O RTA(*) mede o retorno do investimento para o acionista como uma soma da variação da cotação da ação, mais os dividendos e outros itens similares

(incluindo o programa Santander Dividendo Escolha) que o acionista pode receber durante o período considerado.

(*)"RTA" significa a diferença (expressa como relação percentual) entre o valor final de um investimento em ações ordinárias do Banco Santander e o valor inicial desse investimento, considerando que, para o cálculo do referido valor final, serão considerados os dividendos ou outros conceitos similares (como o programa Santander Dividendo Escolha) recebidos pelo acionista pelo este investimento durante o período de tempo correspondente como se tivesse sido investido em mais ações do mesmo tipo na primeira data em que o dividendo ou conceito similar é devido aos acionistas e ao preço médio estabelecido na referida data. Para o cálculo do RTA, será levada em conta a média ponderada por volume diário das cotações médias consideradas correspondentes aos quinze pregões antes de 1º de janeiro de 2017 (excluído) (para calcular o valor inicial) e os quinze pregões antes de 1º de janeiro de 2020 (excluído) (para o cálculo do valor final).

O Grupo de Referência será formado pelas seguintes 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 Banco e Unicredit.

c) Cumprimento do objetivo de taxa de capital de nível ordinário 1 (common equity tier 1 ou "CET1") consolidado do Grupo Santander fully loaded fixado para o exercício de 2019. O coeficiente correspondente a este objetivo ("Coeficiente CET1") será obtido a partir da seguinte informação:

- Se o CET1 em 2019 for = 11,30%: Coeficiente CET1 = 1
- Se o CET1 em 2019 for = 11% y < 11,30%: Coeficiente CET1 = 0,5- 1(*)
- Se o CET1 em 2019 for < 11%: Coeficiente CET1 = 0

(*) Aumento linear do Coeficiente CET1 como função do CET1 de 2019 dentro desta linha da escala.

Para a verificação do cumprimento com este objetivo, não serão levados em conta os possíveis aumentos de CET1 decorrentes dos aumentos de capital (exceto aqueles que promovem o programa Santander Dividendo Escolha). Além disso, o CET1 em 31 de dezembro de 2019 poderá ser ajustado para eliminar os efeitos que nele podem ter alterações regulatórias que possam ocorrer em relação ao seu cálculo até essa data.

Para determinar o valor anual do incentivo diferido sujeito a desempenho que, quando aplicável, corresponde a cada conselheiro executivo nos exercícios 2021, 2022 e 2023 (cada um desses pagamentos, uma "Anuidade Final") e sem desconsiderar os ajustes que podem resultar das cláusulas malus, a seguinte fórmula será aplicada:

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

onde:

- "Imp." corresponde a um terço do montante do incentivo que foi adiado sujeito ao desempenho (ou seja, Imp. será 12% do incentivo total estabelecido no início de 2018).
- "A" é o Coeficiente BPA que está de acordo com a escala da seção (a) acima com base no crescimento do BPA em 2019 em relação a 2016.

- “B” é o Coeficiente RTA que está de acordo com a escala da seção (b) acima com base no comportamento relativo do RTA do Banco no período 2017-2019 com relação ao Grupo de Referência.

- “C” é o Coeficiente CET 1 que resulta do cumprimento do objetivo do CET1 para 2019 descrito na seção (c) acima.

Estes montantes e ações serão entregues, conforme o caso, por terços, nos exercícios 2021, 2022 e 2023.

Estes montantes e ações, uma vez liquidados, estão sujeitos às cláusulas de recuperação ou clawback no caso de concorrência das circunstâncias que são motivo de aplicação.

O número total de ações derivado do incentivo de 2017 está dentro do limite máximo de 1.929 mil ações autorizadas pela assembleia de 7 de abril de 2017 para os conselheiros executivos e que foram calculadas com base na média ponderada por volume diário das cotações médias ponderadas de ações Santander nos 15 pregões da bolsa anteriores a sexta-feira, exclusiva, antes de 30 de janeiro de 2018 - data em que o conselho concordou com o bônus para conselheiros executivos pelo exercício de 2017, que resultou em 5.963 euros por ação.

De acordo com as definições da Circular 4/2013 da CNMV (alterada pela Circular 7/2015), o montante e as ações de pagamento imediato e os valores e ações diferidos a serem pagos, conforme o caso, nos exercícios de 2019 e 2020, constituem "Remuneração variável de curto prazo", enquanto os valores e as ações diferidas a serem pagas, conforme o caso, nos exercícios 2021, 2022 e 2023, constituem "Remuneração variável a longo prazo", uma vez que, dependendo do cumprimento de determinados objetivos de longo prazo, eles podem não ser recebidos e, portanto, eles não são considerados conceitos acumulados durante o exercício fiscal de 2017. Consequentemente:

- Na seção D.1.a), item i) deste relatório, é incluído sob o conceito de Remuneração variável a curto prazo o valor do incentivo de 2017 a ser pago em dinheiro em 2018 e, quando aplicável, nos exercícios de 2019 e 2020.

- Na seção D.1.a), item ii), está incluído sob o conceito "Nº Preço", no título "Ações entregues durante o exercício", o montante do incentivo de 2017 a ser pago em ações em 2018 " e, quando apropriado, nos exercícios de 2019 e 2020.

- Na seção D.1.a), item i), não está incluído no conceito Remuneração variável de longo prazo o valor do incentivo de 2017 a ser pago em dinheiro, conforme o caso, nos exercícios 2021, 2022 e 2023, já que essa remuneração não pode ser considerada acumulada até o final do período de referência dos objetivos plurianuais aos quais está sujeito o pagamento dos referidos valores diferidos.

- Da mesma forma, no que diz respeito às ações a serem entregues, quando aplicável, e sujeito ao cumprimento dos objetivos plurianuais, nos exercícios 2021, 2022 e 2023, nenhuma quantidade está incluída na seção D.1.a), item ii), uma vez que, conforme indicado, essas ações constituem "Remuneração variável de longo prazo" e não são consideradas acumuladas no exercício de 2017.

Veja a seguir a seção E.1 deste documento.

D

DETALHAMENTO DAS REMUNERAÇÕES INDIVIDUAIS ACUMULADAS POR CADA UM DOS CONSELHEIROS

Nome	Tipologia	Período de acumulação exercício 2017
HOMAIRA AKBARI	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	Outro Externo	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y OS'HEA	Suplente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
BELÉN ROMANA GARCÍA	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independente	Desde 01/01/2017 até 28/11/2017.
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	Independente	Desde 28/11/2017 até 31/12/2017.
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	Executivo	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Executivo	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
BRUCE CARNEGIE-BROWN	Independente	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Executivo	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	Executivo	Desde 01/01/2017 até 28/11/2017.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Outro Externo	Desde 01/01/2017 até 31/12/2017.

D.1 Complete as seguintes tabelas sobre a remuneração individualizada de cada um dos conselheiros (incluindo a remuneração pelo exercício das funções executivas) acumulada durante o ano.

a) Remunerações acumuladas na sociedade que é objeto deste relatório:

i) Remuneração em dinheiro (em milhares de €)

Nome	Salários	Remuneração fixa	Benefícios	Remuneração variável de curto prazo	Remuneração variável de longo prazo	Remuneração por pertencer aos comitês do Conselho	Indenizações	Outros conceitos	Total ano 2017	Total ano 2016
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	2.500	88	44	2.192	0	170	0	689	5.683	5.351
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.000	88	44	1.466	0	170	0	1.203	4.971	4.704
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	1.500	88	38	1.142	0	170	0	201	3.139	2.859
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	118	95	0	0	260	0	0	473	461
BRUCE CARNEGIE-BROWN	0	378	94	0	0	260	0	0	732	721
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	88	97	0	0	260	0	106	551	945
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y OS'HEA	0	88	36	0	0	0	0	0	124	115
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	88	69	0	0	50	0	0	207	191
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	0	88	93	0	0	105	0	0	286	254
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	0	88	54	0	0	21	0	0	163	122
BELÉN ROMANA GARCÍA	0	138	80	0	0	80	0	0	298	219
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	0	88	44	0	0	39	0	0	171	235
HOMAIRA AKBARI	0	88	51	0	0	21	0	0	160	32
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	0	8	6	0	0	22	0	0	36	0
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	1.568	80	41	1.117	0	155	0	188	3.149	3.325
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	80	87	0	0	251	0	0	418	442

ii) Sistemas de remuneração baseados em ações

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA

Segundo ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais											
Data de Implantação	Titularidade de opções no início do exercício de 2017				Opções atribuídas durante o exercício 2017						
	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício			
07/04/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condições: -											
Ações entregues durante o exercício 2017			Opções exercidas no exercício 2017				Op. vencidas e não exercidas	Opções no final do exercício 2017			
Nº de Ações	Preço	Valor	Preço exer. (€)	Nº Opções	Ações afetadas	Benefício Bruto (m€)	Nº Opções	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício
367.600	5,96	2.192	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Outros requisitos de exercício: -											

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ											
Segundo ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais											
Data de Implantação	Titularidade de opções no início do exercício 2017				Opções atribuídas durante o exercício 2017						
	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício			
07/04/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condições: -											
Ações entregues durante o exercício 2017			Opções exercidas no exercício 2017				Op. vencidas e não exercidas	Opções no final do exercício 2017			
Nº de Ações	Preço	Valor	Preço exer. (€)	Nº Opções	Ações afetadas	Benefício Bruto (m€)	Nº Opções	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício
245.835	5,96	1.466	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Outros requisitos de exercício: -											

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO											
Segundo ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais											
Data de Implantação	Titularidade de opções no início do exercício 2017				Opções atribuídas durante o exercício 2017						
	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício			
07/04/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condições: -											
Ações entregues durante o exercício 2017			Opções exercidas no exercício 2017				Op. vencidas e não exercidas	Opções no final do exercício 2017			
Nº de Ações	Preço	Valor	Preço exer. (€)	Nº Opções	Ações afetadas	Benefício Bruto (m€)	Nº Opções	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício
191.580	5,96	1.142	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Outros requisitos de exercício: -											

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE								
Segundo ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais								
Data de Implantação	Titularidade de opções no início do exercício 2017				Opções atribuídas durante o exercício 2017			
	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício
07/04/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-
Condições: -								
Ações entregues durante o exercício			Opções exercidas no exercício 2017		Op. vencidas	Opções no final do exercício 2017		

2017							e não exercidas				
Nº de Ações	Preço	Valor	Preço exer. (€)	Nº Opções	Ações afetadas	Benefício Bruto (m€)	Nº Opções	Nº Opções	Ações afetadas	Preço exer. (€)	Prazo de exercício
187.372	5,96	1.117	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Outros requisitos de exercício: -											

iii) Sistemas de poupança de longo prazo

Nome	Contribuição do exercício por parte da sociedade (milhares €)		Valor dos fundos acumulados (milhares €)	
	Exercício 2017	Exercício 2016	Exercício 2017	Exercício 2016
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	2.707	2.521	45.798	43.156
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.456	2.249	16.151	15.107
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	13.957	14.294
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	0	48.230

iv) Outros benefícios (em milhares de €)

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O SHEA			
Remuneração em forma de adiantamentos, créditos concedidos			
Tipo de juros da operação		Características essenciais da operação	Valores eventualmente devolvidos
0,00		0,0	0,0
Bônus de seguros de vida		Garantias constituídas pela sociedade a favor dos conselheiros	
Exercício 2017	Exercício 2016	Exercício 2017	Exercício 2016
107	105	0,0	0,0

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ			
Remuneração em forma de adiantamentos, créditos concedidos			
Tipo de juros da operação		Características essenciais da operação	Valores eventualmente devolvidos
0,00		0,0	0,0
Bônus de seguros de vida		Garantias constituídas pela sociedade a favor dos conselheiros	
Exercício 2017	Exercício 2016	Exercício 2017	Exercício 2016
258	246	0,0	0,0

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Remuneração em forma de adiantamentos, créditos concedidos			
Tipo de juros da operação		Características essenciais da operação	Valores eventualmente devolvidos
0,00		0,0	0,0
Bônus de seguros de vida		Garantias constituídas pela sociedade a favor dos conselheiros	
Exercício 2017	Exercício 2016	Exercício 2017	Exercício 2016
106	56	0.0	0.0

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE		
Remuneração em forma de adiantamentos, créditos concedidos		
Tipo de juros da operação	Características essenciais da operação	Valores eventualmente devolvidos
0,00	0,0	0,0
Bônus de seguros de vida	Garantias constituídas pela sociedade a favor dos	

		conselheiros	
Exercício 2017	Exercício 2016	Exercício 2017	Exercício 2016
98	95	0,0	0,0

b) Remunerações acumuladas pelos conselheiros da sociedade por pertencer a conselhos em outras sociedades do grupo:

i) remuneração em dinheiro (em milhares de €)

Nome	Salários	Remuneração fixa	Benefícios	Remuneração variável de curto prazo	Remuneração variável de longo prazo	Remuneração por pertencer a comitês do Conselho	Indenizações	Outros conceitos	Total ano 2017	Total ano 2016
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42

ii) Sistemas de remuneração baseados em ações

iii) Sistemas de poupança de longo prazo

c) Resumo das remunerações (em milhares de €):

Os valores correspondentes a todos os conceitos de remuneração deverão ser incluídos no resumo deste relatório que foram provisionados pelo conselheiro, em milhares de euros.

No caso dos Sistemas de Poupança de longo prazo, as contribuições ou provisões feitas para estes tipos de sistemas serão incluídas:

Nome	Remuneração provisionada na Sociedade				Remuneração acumulada em sociedades do grupo				Totais		
	Total Remuneração em dinheiro	Valor das ações outorgadas	Benefício bruto das opções exercidas	Total exercício 2017 sociedade	Total Remuneração em dinheiro	Valor das ações entregues	Benefício bruto das opções exercidas	Total exercício 2017 grupo	Total exercício 2017	Total exercício 2016	Contribuição aos sistemas de poupança durante o exercício
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y O'SHEA	5.683	2.192	0	7.875	0	0	0	0	7.875	7.373	2.707
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	4.971	1.466	0	6.437	0	0	0	0	6.437	6.079	2.456
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	3.139	1.142	0	4.281	0	0	0	0	4.281	3.824	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	473	0	0	473	0	0	0	0	473	461	0
BRUCE CARNEGIE-BROWN	732	0	0	732	0	0	0	0	732	721	0
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	551	0	0	551	0	0	0	0	551	945	0
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y OS'HEA	124	0	0	124	0	0	0	0	124	115	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	207	0	0	207	0	0	0	0	207	191	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	286	0	0	286	0	0	0	0	286	254	0
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS I COLOMER	163	0	0	163	0	0	0	0	163	122	0
BELÉN ROMANA GARCÍA	298	0	0	298	0	0	0	0	298	219	0
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	171	0	0	171	0	0	0	0	171	235	0
HOMAIRA AKBARI	160	0	0	160	0	0	0	0	160	32	0
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	3.149	1.117	0	4.266	42	0	0	42	4.308	4.629	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	418	0	0	418	0	0	0	0	418	442	0
TOTAL	20.561	5.917	0	26.478	42	0	0	42	26.520	25.642	5.163

- D.2 Relatório sobre a relação entre a remuneração obtida pelos conselheiros e os resultados ou outras medidas do rendimento da entidade, explicando, quando aplicável, como as variações no rendimento da sociedade poderiam ter influenciado a variação das remunerações dos conselheiros.

Determinação do incentivo individual de conselheiros executivos

A metodologia para calcular o incentivo de 2017 dos conselheiros executivos foi estabelecida com base no incentivo de referência para 2017.

A remuneração variável para 2017 foi fixada levando em consideração as métricas quantitativas e os fatores qualitativos adicionais que foram aprovados. O quadro de avaliação que consta na política de remunerações aprovada pela resolução da assembleia de 7 de abril de 2017 foi aplicado da seguinte forma aos conselheiros executivos:

-Clientes (20%):

Métricas quantitativas:

- Rankings de satisfação de clientes
- Número de clientes vinculados Avaliação qualitativa:
- Cumprimento com efetividade dos objetivos das regras de risco de conduta com os clientes-Acionistas (80%):

• Riscos (10%):

Métricas quantitativas:

- Taxa de morosidade.
- Taxa de custo do crédito.

Avaliação qualitativa:

- Gestão efetiva da possibilidade de risco e dos excessos registrados.
- Gestão do risco operacional.
- Capital (15%):

Métricas quantitativas:

- Taxa de capital.

Avaliação qualitativa:

- Gestão eficiente do capital
- Rentabilidade (55%):

Métricas quantitativas:

- Benefício líquido ordinário (BNO): para estes fins, O BNO é o benefício líquido atribuído ordinário, ajustado positivamente ou negativamente pelas operações

que, na opinião do conselho, supõem um impacto não relacionado ao desempenho (performance) dos diretores avaliados, para cujo fim são avaliados os ganhos de capital extraordinários, operações corporativas, comprovações especiais ou ajustes contábeis ou legais que, se for o caso, podem ocorrer no exercício.

- Rentabilidade sobre ativos controlados por risco (RoRWA-return on risk weighted assets)

Avaliação qualitativa:

- Sustentabilidade e solidez dos resultados
- Idoneidade do crescimento do negócio levando em conta o ambiente de mercado e os concorrentes
- Gestão efetiva dos custos e alcance dos objetivos de eficiência

A avaliação das categorias de métricas foi a seguinte:

— Clientes: os objetivos fixados de satisfação e vínculo de clientes foram cumpridos em 92%, que foram ajustados para 98,5% pela aplicação de considerações qualitativas relacionadas ao progresso na implementação de controles do risco sobre o comportamento do cliente.

— Riscos: os resultados quantitativos obtidos nas métricas avaliadas (custo de crédito e morosidade) renderam resultado de 101,5%, que foi ajustado para 114% por considerações qualitativas relacionadas ao gerenciamento do modelo de possibilidade de risco.

— Capital: o Grupo superou o objetivo de capital previsto para o exercício, de modo que os resultados quantitativos obtidos nas métricas avaliadas supõem um resultado de 100,8%.

— Rentabilidade: o BNO foi situado no final do exercício em 104,9% da meta anual e o RoRWA em 111,6% do objetivo. Os fatores qualitativos foram avaliados, incluindo a comparação com entidades equiparáveis e a solidez e sustentabilidade dos resultados e foi aprovada a avaliação final da categoria em 117,4%.

Os seguintes elementos também foram avaliados, embora nenhum ajuste adicional tenha sido realizado por eles:

- A gestão do modelo da possibilidade de risco, nível e comunicação de excessos.
- O ambiente geral de controle de acordo com os regulamentos internos e os padrões exigidos pelo Grupo.
- O grau de cumprimento dos regulamentos internos e externos, bem como as observações feitas por reguladores e supervisores.
- A gestão prudente e eficiente da liquidez.

Finalmente, os bons resultados obtidos pelo Grupo em relação à realização do objetivo de capital foram positivamente e excepcionalmente valorizados CET1 “fully loaded”, que superou significativamente o objetivo estabelecido para o exercício e estabelecendo uma base sólida para o cumprimento do objetivo regulatório definido para dezembro de 2018, concordando com 9 pontos

percentuais adicionais no bônus, resultando finalmente na porcentagem de 119,8% indicada acima.

A aplicação das métricas descritas sobre a soma das remunerações variáveis de referência dos conselheiros executivos, juntamente com o grau de cumprimento dos objetivos individuais e da referência do mercado, determinaram a remuneração variável atribuída a cada um dos conselheiros executivos detalhada na seção C.1.

Lista dos componentes variáveis da remuneração em relação ao fixado em 2017.

A assembleia geral de 17 de abril de 2017 aprovou uma taxa máxima entre os componentes variáveis e os componentes fixos da remuneração de conselheiros executivos de 200%.

A tabela a seguir mostra a porcentagem de suposição dos componentes variáveis da remuneração total em relação à remuneração fixa em 2017 para cada conselheiro executivo:

- Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 140%.

- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez: 93%.

- Sr. Rodrigo Echenique Gordillo: 179%.

- Sr. Matías Rodríguez Inciarte: 173%.

Para esses propósitos:

- Os componentes variáveis da remuneração mostram todos os conceitos variáveis, incluindo a parte das contribuições para os sistemas previdenciários que são calculados sobre a remuneração variável do conselheiro correspondente.
- Os componentes fixos da remuneração incluem os conceitos de remuneração remanescentes recebidos por cada conselheiro pelo desempenho de funções executivas, incluindo contribuições calculadas para sistemas previdenciários sobre a remuneração fixa e outros benefícios, bem como todos os benefícios estatutários que o conselheiro correspondente recebe na sua condição como tal.

D.3 Relatório do resultado da votação consultiva da assembleia geral ao relatório anual de remunerações do exercício anterior, indicando o número de votos negativos que foram emitidos neste caso:

	Número	% sobre o total
Votos emitidos	9.244.578.976	99,02%

	Número	% sobre o total
Votos negativos	283.334.637	3,03%
Votos a favor	8.732.303.827	93,53%
Abstenções	228.940.512	2,45%

E OUTRAS INFORMAÇÕES DE INTERESSE

Se houver algum aspecto relevante em relação à remuneração dos conselheiros que não tenha sido incluído no restante das seções deste relatório, mas que seja necessário incluir para coletar informações mais completas e fundamentadas

sobre a estrutura e as práticas de remuneração da sociedade no que diz respeito aos seus conselheiros, descreva-o brevemente.

Ver documento em anexo.

Este relatório anual de remunerações foi aprovado pelo conselho de administração da sociedade, em sua sessão com data de 13/02/2018.

Indique se houve algum conselheiro que tenha votado contra ou se absteve em relação à aprovação deste relatório.

Sim ☐

Não ☒

SESSÃO E.1

Parágrafo A.13

A definição deste grupo (o "grupo identificado") é determinada com base nas disposições da Lei 10/2014, de 26 de junho, de ordenação, supervisão e solvência das instituições de crédito (Lei 10/2014), que transpõe em Espanha, o conteúdo da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e das empresas investimento (Diretiva CRD IV). O artigo 32.1 da Lei 10/2014 indica que se trata das "categorias de pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da entidade, seu grupo, matriz ou filiais". Esta definição é derivada do artigo 92.(2) da Diretiva CRD IV e foi desenvolvida pelo Regulamento Delegado (UE) n° 604/2014 da Comissão, de 4 de março de 2014, pelo qual é complementada a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação em relação a critérios qualitativos e critérios quantitativos adequados para determinar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm uma incidência significativa no perfil de risco de uma entidade (o Regulamento Delegado).

Como referência, no final de 2017, o grupo identificado (que inclui os conselheiros executivos e os membros da alta direção não conselheiros) estava composto por 1.255 diretores e funcionários de todo o Grupo, que representaram 0,62% do quadro de funcionários do Grupo Santander.

Todos os anos, o comitê de remunerações revisa e, quando apropriado, atualiza o perímetro desse grupo para identificar as pessoas da organização que atendem aos parâmetros indicados anteriormente.

São aplicáveis aos diretores do grupo identificado que não sejam dos conselheiros executivos os mesmos princípios de remuneração que para os últimos descritos nesta seção A.1 — e a mesma configuração dos componentes variáveis de sua remuneração —descritos na seção A.4—, com as seguintes exceções: (i) as porcentagens e os termos de adiamento, que serão diferentes dependendo da categoria ou nível de remuneração variável total; (ii) executivos e funcionários que exercem funções de controle, cuja remuneração variável é limitada a 100% da soma da remuneração fixa; (iii) certas categorias de executivos não têm incentivos diferido sujeito a objetivos ou desempenho plurianuais (ou uma porcentagem menor de remuneração está sujeita ou desempenho como no caso de diretores executivos), mas apenas cláusulas malus e clawback; (iv) assim como foi feito com o bônus de anos anteriores, a parte da remuneração variável que é paga ou difere em ações para os executivos do Grupo do Brasil, Chile, México, Polônia e Santander Consumer USA pode ser entregue, no todo ou em parte, em ações ou instrumentos equivalentes das respectivas filiais cotadas; e (v) em certas jurisdições pode ter um incentivo específico a longo prazo, além do componente variável descrito aqui. No exercício 2018, o conselho de administração manterá a flexibilidade para acordar o pagamento total ou parcial em ações ou instrumentos equivalentes do Banco Santander e/ou da filial correspondente na proporção que, em cada caso, julgar apropriado

(sujeito, em qualquer caso, ao número máximo de ações do Santander que a assembleia concordar entregar e quaisquer restrições regulatórias que possam ser aplicáveis em cada jurisdição).

Finalmente, no que diz respeito ao equilíbrio entre os componentes fixos e variáveis da remuneração, os componentes variáveis da remuneração total dos conselheiros executivos e outros membros do grupo identificado não poderão exceder 100% dos componentes fixos, exceto nos casos nos quais a assembleia geral autorizar que eles possam representar até 200% dos componentes fixos. Será proposto à assembleia geral ordinária de 2018 renovar essa autorização concedida em 2017 para certos membros do grupo identificado, excluindo, em geral, as pessoas nomeadas para funções de controle.

Parágrafo C.1

- *Remuneração variável em vigência correspondente a exercícios anteriores*

Remuneração variável derivada do ILP 2015 (segundo ciclo do Plano de Performance Shares).

Faz-se constar que o ILP de 2015 ainda está em andamento. O seu acréscimo e montante final estão ligados ao grau de cumprimento de seis objetivos plurianuais do plano, alinhados aos objetivos estratégicos do grupo (e descritos no relatório anual de remunerações do exercício 2014) e outras condições do plano, de modo que poderia ser zero.

Se os objetivos estabelecidos forem cumpridos na íntegra, e também forem cumpridas as condições de permanência no Grupo e a falta de concorrência de malus, o número máximo de ações correspondentes a cada conselheiro executivo, bem como o valor justo estimado destas remunerações variáveis seria o seguinte (*):

- Sra. Ana Botín Sanz de Sautuola y O'Shea: um máximo de 187 mil ações. Valor razoável de 520 mil euros.
- Sr. José Antonio Álvarez Álvarez: um máximo de 126 mil ações. Valor razoável de 351 mil euros.
- Sr. Rodrigo Echenique Gordillo: um máximo de 94 mil ações. Valor razoável de 260 mil euros.
- Sr. Matías Rodríguez Inciarte: um máximo de 146 mil ações. Valor razoável de 406 mil euros.

()O número máximo de ações e seu valor justo incluem as ações aprovadas pelo conselho de administração, com a proposta do comitê de remunerações, para mitigar o efeito dilutivo dos direitos de subscrição preferencial emitidos com motivo de aumento de capital de julho de 2017. Essas ações aumentam para 3 mil ações no caso da Dra. Ana Botín, de 2.000 ações nos casos do Sr. José Antonio Álvarez e Sr. Matías Rodríguez Inciarte e de mil ações no caso do Sr. Rodrigo Echenique.*

O valor justo foi estimado na data de determinação do número máximo de ações do plano com base na estimativa de um terceiro independente (relatório Willis Towers Watson de julho de 2015).

Dado que o ILP de 2015 constitui "Remuneração variável de longo prazo" e que ainda não se considera acumulada, não é apropriado registrar qualquer montante na seção D deste relatório.

- *Remuneração variável derivada do ILP 2014* (primeiro ciclo do Plano de Performance Shares).

Conforme indicado no relatório anual de remunerações do exercício 2014, o ILP de 2014 não se acumulou no final desse exercício, mas apenas havia sido estabelecido o valor máximo do ILP de 2014 que poderia corresponder a cada conselheiro executivo. Levando em conta as características do ILP 2014 e as definições da Circular 4/2013 da CNMV, o Valor Acordado do ILP seria considerado acumulado, se aplicável, por terços, durante os exercícios 2015, 2016 e 2017 (sem desconsiderar que ocorreria seu pagamento, se fosse o caso, no meio do exercício seguinte ao período de acumulação correspondente).

Com relação ao segundo terço do ILP de 2014, este foi incluído no relatório anual de remunerações do exercício 2016, por ter finalizado o período de acumulação correspondente, embora o cumprimento do objetivo correspondente não tenha sido verificado, o que ocorreria no exercício 2017. Faz-se constar que, uma vez verificado que o objetivo correspondente não foi cumprido, nenhuma ação correspondente ao segundo terço deste relatório foi entregue em 2017.

Afirma-se que o objetivo correspondente ao terceiro terço do plano não foi cumprido, que acumulou em 31 de dezembro de 2017, sendo que não serão entregues ações correspondentes ao plano em 2018.

O plano está extinto.

- Outros conceitos:

- Contribuições para sistemas de poupança, cujas condições são descritas na seção A.5. O detalhamento das contribuições durante o exercício 2017 está incluído na seção D.1 .a) iii).
- Remunerações em espécie por seguros de vida, seguros médicos e outros benefícios (descritos na seção A.3), incluindo empréstimos em condições de funcionário. As condições desses empréstimos estão descritas na seção D.1 a) iv) deste relatório. O detalhamento dos valores dessas remunerações em espécie consta na coluna "Outros conceitos" da seção D.1.a) i).
- Remunerações derivadas da representação do banco ou da prestação de serviços diferentes daqueles derivados da condição de conselheiro: no caso do Sr. Matías Rodríguez Inciarte como conselheiro não executivo da U.C.I., S.A.

Finalmente, no anexo deste relatório é incluída informação sobre os valores brutos das ações entregues aos conselheiros executivos durante o exercício 2017 e correspondentes à parte diferida em ações de remunerações variáveis acumuladas em exercícios anteriores. Neste anexo, o período de acumulação de cada conceito é identificado.

Parágrafo D Detalhamento das remunerações individuais acumuladas por cada um dos conselheiros

Alguns dos valores indicados neste parágrafo apresentam variações intangíveis em relação aos mesmos valores incluídos em outros Relatórios emitidos pelo Banco. As variações são decorrentes do fato de que o formulário no qual é elaborado este Relatório requer a inclusão de determinados valores em milhares de euros ou com outros arredondamentos que causam essa diferença expressa pelo Banco em outros documentos.

Parágrafo D.1. a) iii) - Sistemas de poupança de longo prazo:

Em relação à tabela desta seção, fica claro que:

O conceito "*Contribuição do exercício por parte da sociedade*" inclui provisões realizadas durante o exercício 2017 em conceito de pensões por aposentadoria e benefícios complementares por viuvez, orfandade e invalidez permanente.

Sr. Matías Rodríguez Inciarte encerrou suas funções como conselheiro executivo em 28 de novembro de 2017, mantendo seus direitos de pensão em 31 de dezembro de 2017. O valor dos fundos acumulados nesta data está incluído no parágrafo correspondente à alta direção na nota 5 do relatório do Grupo em 31 de dezembro de 2017.

Bônus de exercícios anteriores: ações entregues e pendentes de entrega

Este anexo inclui informações sobre as ações entregues aos conselheiros executivos durante o exercício 2017 e correspondentes à parte diferida em ações de remunerações variáveis acumuladas em exercícios anteriores. Especificamente, o número de ações é informado (levando em consideração para esse fim os valores brutos) que correspondiam a cada um dos conselheiros executivos nos três a cinco ciclos (uma vez que no primeiro e no segundo ciclo já foram entregues todas as ações pendentes no exercício 2016) do plano de remuneração variável diferida e condicionada e do primeiro ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais no início de 2017, o entregue durante o exercício e o saldo no final disso. Do mesmo modo, é informado o valor em milhares de euros pago durante 2017 nos ciclos acima mencionados de ambos os planos.

Nesta tabela não inclui informações sobre os ILPs de 2014 e 2015, já que, durante o exercício 2017, nenhuma ação correspondente a esses planos foi entregue. No que diz respeito ao ILP de 2014, em 2017 não foram entregues ações correspondentes ao segundo terço deste, uma vez que se verificou que não foi cumprido o objetivo correspondente e, em relação ao terceiro terço dele, não foram cumpridos os objetivos, sendo que as ações não serão entregues para este plano em 2018. Por sua vez, com relação ao ILP de 2015, como descrito na seção C do relatório, este ainda não foi acumulado.

Em relação ao primeiro ciclo do plano de remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais (remuneração variável 2016), é indicado para fins de informação o número máximo de ações pendentes de entrega em 31 de dezembro de 2017, sem prejuízo do fato de que 60% delas, aquelas que correspondem aos últimos três adiamentos, estão sujeitos a objetivos de longo prazo, para que possam chegar a zero.

Por outro lado, o incentivo de 2017 foi parcialmente acumulado, incluindo-se os valores correspondentes nas seções C e D.1.a) i) (sob o conceito "Remuneração variável de curto prazo" -para o valor a ser pago em dinheiro-) e D.1. a) ii) (sob o conceito "Valor" sob o título "Ações entregues durante o exercício" -para o valor a ser pago em ações-), não obstante que apenas 40% do incentivo total tenha sido pago no início do exercício 2018 e que os restantes 60% serão pagos, se aplicável, em quintos, nos anos de 2019 e 2020 (restante da "Remuneração variável de curto prazo") e 2021, 2022 e 2023 ("Remuneração variável de longo prazo").

Finalmente, são incluídas as informações sobre as ações concedidas para mitigar o efeito dilutivo (e, portanto, não vinculado ao desempenho do Grupo) do aumento de capital com direitos de subscrição preferencial do Banco realizada em julho de 2017 nos ciclos de planos de remuneração diferida. O conselho de administração, antes de receber um relatório favorável do comitê de remunerações, aprovou o aumento do número de ações a serem entregues aos seus beneficiários, considerando para isso uma avaliação dos direitos de subscrição preferencial equivalente ao seu valor teórico -ou seja, 0.1047 euros por direito-.

Conselheiro	Nome do plano	Data implantação	Ações 01/01/2017	Ações entregues em 2017	Ações canceladas em 2017	Ações concedidas pela ampliação de capital de julho de 2017	Ações pendentes de entrega 31/12/2017 (*)	Dinheiro pago em 2017 (milhares de euros)
Sra. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	Terceiro ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2013)	22/03/2013	33.120	33.120	-		0	214

	Quarto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2014)	28/03/2014	121.630	60.814	-	905	61.721	358
	Quinto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2015)	27/03/2015	317.300	63.460	-	3.777	257.617	252
	Primeiro ciclo Plano remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais (remuneração variável 2016)	18/03/16	592.043	236.817		5.286	360.512	1.205
Sr. José Antonio Álvarez Álvarez								
	Terceiro ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2013)	22/03/2013	19.561	19.561	-		0	131
	Quarto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2014)	28/03/2014	52.484	26.242	-	390	26.632	162
	Quinto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2015)	27/03/2015	210.914	42.183	-	2.511	171.242	168
	Primeiro ciclo Plano remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais (remuneração variável 2016)	18/03/16	399.607	159.843		3.568	243.332	814
Sr. Matías Rodríguez Inciarte								
	Terceiro ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2013)	22/03/2013	34.547	34.547	-		0	231
	Quarto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2014)	28/03/2014	92.725	46.363	-	690	47.052	287
	Quinto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2015)	27/03/2015	216.671	43.334	-	2.579	175.916	172
	Primeiro ciclo Plano remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais (remuneração variável 2016)	18/03/16	352.455	140.982		3.147	214.620	718
Sr. Rodrigo Echenique Gordillo	Quinto ciclo Plano remuneração variável diferida e condicionada (remuneração variável 2015)	27/03/2015	156.233	31.247		1.860	126.846	124
	Primeiro ciclo Plano remuneração variável diferida e vinculada a objetivos plurianuais (remuneração variável 2016)	18/03/16	295.972	118.389		2.643	180.226	603

(*) Incluem as ações concedidas em decorrência do aumento de capital de julho de 2017, que serão entregues, se for o caso, conforme correspondem a cada entrega de diferido.