

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS
DE BANCO SANTANDER, S.A. – MARZO 2018

Punto Primero **Cuentas anuales y gestión social.**

Primero A. Examen y aprobación, en su caso, de las cuentas anuales (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de ingresos y gastos reconocidos, estado total de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y memoria) y de los informes de gestión de Banco Santander, S.A. y de su Grupo consolidado correspondientes al Ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2017.

Primero B. Examen y aprobación, en su caso, de la gestión social durante el Ejercicio 2017.

Propuestas:¹

Primero A.- Aprobar las cuentas anuales (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de ingresos y gastos reconocidos, estado total de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y memoria) y los informes de gestión de Banco Santander, S.A. y de su Grupo consolidado, todo ello referido al Ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2017.

Primero B.- Aprobar la gestión social durante el Ejercicio 2017.

¹ Se someterá a votación separada cada una de las propuestas formuladas bajo los puntos Primero A y Primero B.

Punto Segundo Aplicación de resultados del Ejercicio 2017.

Propuesta:

Aprobar la aplicación del resultado de 3.006.310.001,44 euros obtenido por el Banco durante el Ejercicio 2017, distribuyéndolo de la siguiente forma:

Euros	2.997.500.592,87	al pago de dividendos ya satisfechos con anterioridad a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria – 1.930.603.621,67 euros–, a la adquisición, con renuncia al ejercicio, de derechos de asignación gratuita a los accionistas que, en el marco del programa <i>Santander Dividendo Elección</i> , optaron por recibir en efectivo la retribución equivalente al segundo dividendo a cuenta – 98.727.756,28 euros– y al abono del dividendo complementario en efectivo por importe total de 968.169.214,92 euros que tendrá lugar a partir del día 2 del próximo mes de mayo.
Euros	8.809.408,57	a incrementar la Reserva Voluntaria.
Euros	3.006.310.001,44	en total.

- Punto Tercero** **Consejo de administración: nombramiento, reelección o ratificación de consejeros.**
- Tercero A.** **Fijación del número de consejeros.**
- Tercero B.** **Nombramiento de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza.**
- Tercero C.** **Ratificación del nombramiento de D. Ramiro Mato García-Ansorena.**
- Tercero D.** **Reelección de D. Carlos Fernández González.**
- Tercero E.** **Reelección de D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca.**
- Tercero F.** **Reelección de D. Guillermo de la Dehesa.**
- Tercero G.** **Reelección de D^a Sol Daurella Comadrán.**
- Tercero H.** **Reelección de Ms. Homaira Akbari.**

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LAS PROPUESTAS A QUE SE REFIERE EL PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital y tiene por objeto justificar las propuestas de nombramiento, ratificación y reelección de consejeros de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) que se someten a la aprobación de la junta general de accionistas bajo el punto Tercero de su orden del día, valorando a tales efectos la competencia, experiencia y méritos de las personas cuya ratificación o reelección se propone a la junta.

Bajo el indicado punto Tercero, en su apartado A se propone asimismo fijar en 15 el número de consejeros del Banco, dentro del umbral establecido por la recomendación 13 del vigente Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

En virtud de lo anterior, a continuación se incluye, separadamente, la valoración del consejo sobre la competencia, experiencia y méritos de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza, D. Ramiro Mato García-Ansorena, D. Carlos Fernández González, D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca, D. Guillermo de la Dehesa, Dña. Sol Daurella Comadrán y Ms. Homaira Akbari, a la vista de la propuesta motivada formulada por la comisión de nombramientos en fecha 12 de febrero de 2018, de conformidad con el citado artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital y los artículos 18.4 y 26 del reglamento del consejo, y que el consejo hace propia en todos sus términos. La citada propuesta de la comisión de nombramientos se adjunta como Anexo al presente informe de los administradores.

Asimismo, se deja constancia de que la propuesta de nombramiento de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza que se somete a votación bajo el punto Tercero B) del orden del día se halla condicionada a que se obtenga la autorización regulatoria prevista en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en el Reglamento (UE) nº 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013 y en el Reglamento (UE) nº 468/2014 del Banco Central Europeo en materia de idoneidad. En el caso de que dicha autorización no se obtuviese y el Banco Central Europeo rechazase la idoneidad del candidato, está previsto dar cobertura a la vacante existente en el consejo ya sea mediante cooptación de otro candidato

por el propio órgano tras la celebración de la junta, ya sea mediante nombramiento de otro candidato en una junta posterior.

Este informe contiene, asimismo, a los efectos del artículo 518.e) de la Ley de Sociedades de Capital, información completa sobre la identidad, currículo y categoría a la que pertenece cada uno de los consejeros.

(i) **D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza (punto Tercero B)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacido en 1948 en Cidade da Guarda (Portugal). Licenciado universitario en Ciencias Económicas y Administración de Empresas por la Universidad Pontificia Católica de São Paulo, Máster en Administración de Empresas (MBA - *Management Program for Executives*) por la Universidad de Pittsburgh e *Investment Banking Marketing Program* por la Wharton Business School.
- Es Presidente no ejecutivo de Banco Santander (Brasil), S.A. y miembro del consejo de administración de AMBEV, S.A.
- Otros cargos relevantes: ha ocupado diversos cargos en el Grupo Citibank, entre ellos el de Consejero Delegado de Citibank Brasil y *Senior Advisor*. Anteriormente, fue miembro del consejo de administración de Gol Linhas Aéreas, S.A. y de Duratex, S.A. Ha sido presidente de WorldWildlife Group (WWF) Brasil y miembro del consejo de WWF Internacional. Actualmente, es presidente y miembro de las comisiones de auditoría y de gestión de activos de FUNBIO (*Fundo Brasileiro para a Biodiversidade*).

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículo y la trayectoria empresarial de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza, que ha desempeñado con éxito diversos puestos de gestión y cargos de consejero independiente, acreditan que éste dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

(c) Categoría de consejero:

D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza es considerado por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejero independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo, si bien, como se ha indicado, se está a la espera de obtener las correspondientes autorizaciones y valoraciones regulatorias sobre el candidato.

(ii) **D. Ramiro Mato García-Ansorena (punto Tercero C)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacido en 1952 en Madrid. Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid y *Programme Management Development* por la Harvard Business School. Es nombrado consejero de la Sociedad por cooptación en la reunión del consejo celebrada el 28 de noviembre de 2017, habiéndose obtenido previamente la autorización regulatoria correspondiente.

- Otros cargos relevantes: ha ocupado diversos cargos en Banque BNP Paribas, entre ellos el de Presidente del Grupo BNP Paribas en España. Anteriormente desempeñó distintos puestos de relevancia en Argentaria. Ha sido consejero de la Asociación Española de Banca (AEB) y de Bolsas y Mercados Españoles, S.A. (BME) y miembro del patronato de la Fundación Española de Banca para Estudios Financieros (FEBEF).

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículo y la trayectoria profesional de D. Ramiro Mato García-Ansorena, que ha desempeñado con éxito diversos puestos de gestión, acreditan que éste dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

(c) Categoría de consejero:

D. Ramiro Mato García-Ansorena es considerado por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejero independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo.

(iii) **D. Carlos Fernández González (punto Tercero D)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacido en 1966 en México D. F., México. Ingeniero Industrial, ha realizado programas de alta dirección en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa. Es nombrado consejero de la Sociedad por cooptación en la reunión del consejo del 25 de noviembre de 2014, habiendo devenido eficaz su nombramiento el 12 de febrero de 2015.
- Es presidente del consejo de administración de Finaccess, S.A.P.I.
- Otros cargos relevantes: ha sido consejero de Anheuser-Busch Companies, LLC y de Televisa S.A. de C.V., entre otras. En la actualidad, es consejero no ejecutivo de Inmobiliaria Colonial, S.A. y miembro del Consejo de Supervisión de AmRest Holdings, SE.

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículo y la trayectoria empresarial de D. Carlos Fernández González, que ha desempeñado con éxito diversos puestos de gestión, acreditan que éste dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

(c) Categoría de consejero:

D. Carlos Fernández González es considerado por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejero independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo.

(iv) **D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca (punto Tercero E)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacido en 1952 en Madrid. Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto, ICADE E3 y Abogado del Estado. Es nombrado consejero de la Sociedad por cooptación en la reunión del consejo del 30 de junio de 2015, habiendo devenido eficaz su nombramiento el 21 de septiembre de 2015.
- Es vicepresidente de la Fundación de Estudios Financieros y miembro del patronato y de la comisión ejecutiva de la Fundación Banco Santander.
- Otros cargos relevantes: ha sido director general y secretario general y del consejo de Banco Santander, S.A., y consejero, director general y secretario general y del consejo de Banco Santander de Negocios y de Santander Investment. Asimismo, fue secretario general técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, secretario general del Banco de Crédito Industrial y consejero de Dragados, S.A., Bolsas y Mercados Españoles (BME) y la Sociedad Rectora de la Bolsa de Madrid.

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículum y la trayectoria profesional de D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca, que ha asumido con éxito diversos puestos de gestión, tanto en el sector público como privado –y, en particular, en el Grupo Santander–, acreditan que éste dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

(c) Categoría de consejero:

D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca es considerado por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejero externo no dominical ni independiente, al amparo de lo previsto en los apartados 2 a 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2 del reglamento del consejo, teniendo en cuenta, en particular, que hasta su nombramiento como consejero había sido alto directivo de la Sociedad.

(v) **D. Guillermo de la Dehesa (punto Tercero F)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacido en 1941 en Madrid. Técnico Comercial y Economista del Estado y jefe de oficina del Banco de España (en excedencia). Se incorporó al consejo de Banco Santander en 2002.

- Otros cargos relevantes: fue secretario de estado de Economía, secretario general de Comercio, consejero delegado de Banco Pastor, S.A. y asesor internacional de Goldman Sachs International. En la actualidad, es vicepresidente no ejecutivo de Amadeus IT Group, S.A., presidente honorario del Centre for Economic Policy Research (CEPR) de Londres, miembro del Group of Thirty, de Washington, presidente del consejo rector de IE Business School, presidente no ejecutivo de Aviva Vida y Pensiones, S.A. de Seguros y Reaseguros (actualmente denominada Santa Lucia Vida y Pensiones, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros).

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículum de D. Guillermo de la Dehesa Romero, destacando su reconocimiento internacional como economista, y su trayectoria empresarial acreditan que éste dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

(c) Categoría de consejero:

Dado que D. Guillermo de la Dehesa Romero lleva más de 12 años como consejero de Banco Santander, de conformidad con el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y con el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo no puede ser considerado como consejero independiente. En consecuencia, la comisión de nombramientos y el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, lo califican como consejero externo, no dominical ni independiente (categoría: otros externos).

(vi) **D^a. Sol Daurella Comadrán (punto Tercero G)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacida en 1966 en Barcelona. Licenciada en Ciencias Empresariales y Máster en Administración de Empresas (MBA) por ESADE. Es nombrada consejera de la Sociedad por cooptación en la reunión del consejo del 25 de noviembre de 2014, habiendo devenido eficaz su nombramiento el 18 de febrero de 2015.
- Es presidenta ejecutiva de Olive Partners, S.A. y ocupa diversos cargos en sociedades del Grupo Cobega. Asimismo, es presidenta de Coca-Cola European Partners, Plc.
- Otros cargos relevantes: ha sido miembro de la Junta Directiva del Círculo de Economía y consejera externa independiente de Banco Sabadell, S.A, Ebro Foods, S.A. y Acciona, S.A. Es, además, cónsul general honorario de Islandia en Cataluña desde 1992.

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículum y la trayectoria empresarial de D^a. Sol Daurella Comadrán, tanto en puestos de gestión como en cargos de consejera independiente de otros grandes grupos españoles, acreditan que ésta dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejera.

(c) Categoría de consejero:

D^a. Sol Daurella Comadrán es considerada por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejera independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo.

(vii) **Ms. Homaira Akbari (punto Tercero H)**

(a) Descripción de su perfil:

- Nacida en 1961 en Teherán (Irán). Doctora en Física Experimental de Partículas por la Tufts University y MBA por la Carnegie Mellon University. Es nombrada consejera de la Sociedad por cooptación en la reunión del consejo del 27 de septiembre de 2016, habiendo devenido eficaz su nombramiento el mismo día.
- Es CEO de AKnowledge Partner, LLC.
- Otros cargos relevantes: en la actualidad, es consejera externa de Gemalto N.V., Landstar System, Inc. y Veolia Environment S.A. Ms. Akbari ha sido además presidente y CEO de Sky Bitz, Inc., directora general de True Position Inc., consejera externa de Covisint Corporation y US Pack Logistics LLC y ha ocupado varios cargos en Microsoft Corporation y en Thales Group.

(b) Valoración:

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos y estima que el currículum y la trayectoria empresarial de Ms. Homaira Akbari, que ha desempeñado con éxito diversos puestos de gestión, acreditan que ésta dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejera.

(c) Categoría de consejero:

Ms. Homaira Akbari es considerada por la comisión de nombramientos y por el consejo, que suscribe las consideraciones de ésta, como consejera independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo.

ANEXO

PROPUESTA MOTIVADA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS (12 DE FEBRERO DE 2018)

PROPUESTA MOTIVADA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON EL NOMBRAMIENTO, LA RATIFICACIÓN Y REELECCIONES DE CONSEJEROS DE BANCO SANTANDER, S.A. QUE SE SOMETEN A LA APROBACIÓN DE LA PRÓXIMA JUNTA GENERAL ORDINARIA

La presente propuesta motivada se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital y en los artículos 18.4 y 26 del reglamento del consejo (según la nueva numeración tras las modificaciones de dicho texto que está previsto acuerde el consejo en la sesión en que se convoque la junta general ordinaria) y tiene por objeto proponer al consejo de administración de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) el nombramiento, la ratificación y las reelecciones de consejeros que habría que someter a la próxima junta general ordinaria de accionistas.

De conformidad con el citado artículo 26 del reglamento del consejo de la Sociedad, corresponde a la comisión de nombramientos informar y proponer de forma motivada los nombramientos, reelecciones o ratificaciones de consejeros, con independencia de la categoría a la que se adscriban. Asimismo, en el caso de reelección o ratificación de un consejero, la propuesta debe contener una evaluación del trabajo y dedicación efectiva al cargo durante el último período de tiempo en que lo hubiera desempeñado el consejero propuesto.

En el análisis realizado durante el ejercicio 2017, con el apoyo de asesores externos, de la matriz de competencias del consejo se detectó que las capacidades que convenía reforzar para captar los perfiles más alineados con los objetivos estratégicos del Grupo eran las siguientes: experiencia en el sector financiero y en diversas geografías, en especial en Latinoamérica, sin perjuicio de la necesidad de seguir reforzando las competencias relativas a las nuevas tecnologías. Esta circunstancia motiva la propuesta de nombramiento de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza y explica asimismo la designación por cooptación de D. Ramiro Mato García-Ansorena que se someterá a la ratificación de la próxima junta general ordinaria. Igualmente, teniendo en cuenta la matriz de competencias actual del consejo, se considera oportuna la reelección de las personas a que se refiere el apartado III de este informe, habida cuenta, asimismo, del análisis que aquí se incluye sobre la evaluación de su trabajo y dedicación efectiva. En el informe de actividades de esta comisión del ejercicio 2017, que se publicará con ocasión de la convocatoria de la próxima junta general ordinaria, se incluye la matriz de competencias del consejo y se describe en mayor detalle el proceso de análisis de las necesidades del consejo.

En virtud de todo lo anterior, la propuesta de esta comisión incluye la fijación en quince del número de consejeros y, en cuanto a los concretos nombramientos, ratificaciones y reelecciones de consejeros, se sustancia en lo siguiente:

I. Nombramiento de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza

En virtud de las facultades que tiene legalmente atribuidas, esta comisión eleva al consejo de administración la propuesta de nombramiento de D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza como consejero independiente, conforme se detalla seguidamente.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza goza de conocimiento y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciado universitario en Ciencias Económicas y Administración de Empresas por la Universidad Pontificia Católica de São Paulo y ha cursado un Máster en Administración de Empresas (MBA - *Management Program for Executives*) por la Universidad de Pittsburgh y el *Investment Banking Marketing Program* en la Wharton Business School, por lo que dispone de una formación académica pertinente para el desempeño de su cargo.

D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza tiene gran experiencia como gestor empresarial y durante más de treinta años ha venido ocupando puestos ejecutivos e independientes del máximo nivel en entidades pertenecientes a distintos países y sectores, incluyendo en el ámbito de la banca y de los servicios financieros, con un número significativo de personas a su cargo. Destaca su conocimiento en materia regulatoria, cumplimiento, gestión de riesgos y gobierno corporativo, habiendo sido un referente en Brasil en este último ámbito.

Durante su carrera profesional ha sido miembro del consejo de administración de Gol Linhas Aéreas S.A., aerolínea brasileña cotizada, y de Duratex, S.A., compañía brasileña cotizada dedicada al sector de acabados de la construcción (revestimientos metálicos y suelos porcelánicos y de madera). Además, ha desempeñado diversos cargos en sociedades del Grupo Citibank. En particular, ha sido (a) consejero delegado de Citibank Brasil (b) *Senior Advisor*; (c) Vicepresidente ejecutivo para América Latina; (d) Vicepresidente ejecutivo de Capital Markets de Citibank USA; y (e) Vicepresidente de Private Banking and Consumer Banking de Citibank USA. Asimismo, ha sido presidente de WWF Brasil y miembro del consejo de WWF Internacional.

Es consejero independiente de Banco Santander (Brasil), S.A. desde el año 2014, y Presidente no ejecutivo de la compañía desde el año 2016, cargos que posee actualmente. Ha sido presidente de las comisiones de remuneraciones y de riesgos de Banco Santander (Brasil), S.A. Asimismo, es miembro del consejo de administración de AMBEV, S.A. Además, es presidente y miembro de las comisiones de auditoría y de gestión de activos de FUNBIO (*Fundo Brasileiro para a Biodiversidade*).

En consecuencia, se considera que D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por el evaluado, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo. En cualquier caso, su designación como consejero quedará condicionada a

la efectiva obtención de las autorizaciones regulatorias correspondientes. En caso de que éstas no se obtengan y el Banco Central Europeo no confirme la idoneidad del candidato, la vacante resultante podría cubrirse por cooptación después de la celebración de la junta o se propondría a una junta posterior la designación de un nuevo candidato.

Por lo demás, se hace constar que, dada su experiencia en Banco Santander (Brasil), S.A., D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza está familiarizado con las políticas y reglas de gobierno del Grupo.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo para ser considerado como consejero independiente, si bien se está a la espera de obtener las correspondientes autorizaciones y valoraciones regulatorias sobre el candidato.

II. Ratificación de D. Ramiro Mato García-Ansorena

En virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas, el consejo de administración de la Sociedad, a propuesta de esta comisión, designó como consejero de la Sociedad a D. Ramiro Mato García-Ansorena, el 28 de noviembre de 2017. Procede, por tanto, someter a la próxima junta general ordinaria su ratificación, conforme se detalla seguidamente.

A efectos de la evaluación del trabajo y dedicación efectiva de este consejero, debe tenerse en cuenta que el referido nombramiento fue efectivo el propio 28 de noviembre de 2017, por haberse obtenido las autorizaciones regulatorias correspondientes con carácter previo a su nombramiento por el consejo.

Se exponen a continuación las consideraciones relevantes para la propuesta de ratificación de este consejero como consejero independiente.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que D. Ramiro Mato García-Ansorena goza de conocimiento y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid y *Programme Management Development* por la Harvard Business School.

D. Ramiro Mato García-Ansorena tiene gran experiencia como gestor empresarial y ha venido ocupando puestos ejecutivos de máximo nivel en entidades pertenecientes al sector financiero. Durante su carrera profesional ha desempeñado puestos de responsabilidad en el Grupo BNP Paribas, y en Argentaria, destacando su conocimiento sobre negocio bancario.

Con anterioridad ha ocupado diversos cargos en Banque BNP Paribas, entre ellos, el de Presidente del Grupo BNP Paribas en España. Anteriormente desempeñó distintos puestos de relevancia en Argentaria. Ha sido consejero de la Asociación Española de Banca (AEB) y de Bolsas y Mercados Españoles, S.A. (BME) y miembro del patronato de la Fundación Española de Banca para Estudios Financieros (FEBEF).

En consecuencia, se considera que D. Ramiro Mato García-Ansorena cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que D. Ramiro Mato García-Ansorena posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por el evaluado, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, D. Ramiro Mato García-Ansorena cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la evaluación del trabajo y dedicación efectiva del consejero desde su nombramiento y hasta la presente fecha, esta comisión constata el desempeño de su cargo y su asistencia y participación informada desde su nombramiento el pasado 28 de noviembre a las sesiones del consejo y de las comisiones ejecutiva, de auditoría y de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento. Por lo demás, D. Ramiro Mato García-Ansorena ha participado en el programa de información para nuevos consejeros que el Banco pone a su disposición, lo que le ha permitido adquirir un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad y de su Grupo, incluyendo sus reglas de gobierno.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que D. Ramiro Mato García-Ansorena cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo para ser considerado como consejero independiente.

III. Reelecciones

De conformidad con el artículo 55.1 de los Estatutos sociales, la duración del cargo de consejero será de tres años, si bien se establece que los cargos de consejero se renovarán anualmente por terceras partes, siguiéndose para ello el turno determinado por la antigüedad de cada uno de ellos, según la fecha y orden del respectivo nombramiento. Asimismo, cuando no se someta un cargo a reelección, este se mantendrá hasta la caducidad del mismo en los términos previstos en la Ley y en los Estatutos sociales.

En consecuencia, se propone la reelección de D. Carlos Fernández González, D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca, D. Guillermo de la Dehesa Romero, Dña. Sol Daurella Comadrán y Ms. Homaira Akbari.

Se expone a continuación el informe detallado de cada uno de estos consejeros:

(a) D. Carlos Fernández González

Se propone su reelección como consejero independiente, por el periodo estatutario de tres años.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que D. Carlos Fernández González goza de conocimientos y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciado universitario, en concreto, en Ingeniería Industrial y ha realizado programas de alta dirección en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa. Durante más de 30 años ha ocupado puestos de elevada responsabilidad, complejidad y competencias en la dirección de empresas de diversos sectores.

Ha sido director general (1997-2005) y presidente del consejo de administración (2005-2013) del Grupo Modelo. Desde su nombramiento como director general hasta 2013 ese Grupo se consolidó como la empresa cervecera líder en México, el séptimo grupo a nivel mundial y la mayor empresa exportadora de cerveza en el mundo.

Actualmente es presidente del consejo de administración y director general de Finaccess S.A.P.I. de C.V. -empresa de la que es fundador- con presencia en México, España y Estados Unidos. También es consejero no ejecutivo de Inmobiliaria Colonial, S.A., así como miembro del Consejo de Supervisión de AmRest Holdings, SE.

Asimismo, ha sido consejero no ejecutivo de Grupo Financiero Santander México, S.A.B. de C.V. y consejero en empresas internacionales y nacionales como, entre otras, Anheuser Busch (EUA), Emerson Electric Co. (EUA), Seeger Industrial (España), Grupo Televisa (México), Crown Imports, Ltd. (EUA), Grupo ICA (México) y Bolsa Mexicana de Valores. Además, ha sido miembro del consejo asesor internacional de Banco Santander, S.A.

En consecuencia, se considera que D. Carlos Fernández González cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que D. Carlos Fernández González posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por el evaluado, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, D. Carlos Fernández González cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la evaluación del trabajo y dedicación efectiva del consejero desde su ratificación y reelección en la junta general ordinaria de 2015 y hasta la presente fecha, esta comisión constata el desempeño de su cargo, así como su asistencia y participación informada a las sesiones del consejo y de las comisiones

de auditoría, de nombramientos, de retribuciones y, hasta que dejó de ser miembro de la misma, de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que D. Carlos Fernández González cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo para ser considerado como consejero independiente.

(b) D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca

Se propone su reelección como consejero externo, no dominical ni independiente, por el periodo estatutario de tres años.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca goza de conocimientos y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto, ICADE E3 y Abogado del Estado.

Es vicepresidente de la Fundación de Estudios Financieros y miembro del patronato y de la comisión ejecutiva de la Fundación Banco Santander.

Ha desempeñado diversas funciones dentro del Grupo del Banco al más alto nivel de exigencia y responsabilidad, habiendo desempeñado la función de director general y secretario general y del consejo de Banco Santander, S.A. y, previamente, consejero y director general de Banco Santander de Negocios y Santander Investment.

Adicionalmente, durante su trayectoria profesional ha ocupado puestos de elevada responsabilidad, complejidad y competencias en la dirección de empresas de diversos sectores, incluyendo instituciones del sector financiero o relacionadas con él.

En concreto, antes de formar parte del consejo de administración del Banco como consejero, el Sr. Benjumea Cabeza de Vaca ha desempeñado funciones de (i) consejero de Dragados y Construcciones, S.A., (ii) consejero de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A., (iii) consejero de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., (iv) secretario general y del consejo del Banco de Crédito Industrial, (v) secretario general técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y (vi) Subdirector General en el Ministerio de Administración Territorial.

En consecuencia, se considera que D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y

que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por el evaluado, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, el Sr. Benjumea Cabeza de Vaca cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la necesidad de evaluar el trabajo y dedicación efectiva del consejero desde la ratificación de su nombramiento en la junta general ordinaria de 2016 y hasta la presente fecha, esta comisión constata el desempeño de su cargo y su asistencia y participación informada a las sesiones del consejo, la comisión ejecutiva, la comisión de nombramientos, la comisión de retribuciones, la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y la comisión de innovación y tecnología. Por lo demás, se hace constar que dada la dilatada experiencia de D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca como Secretario General y del Consejo del Banco hasta 2015, éste dispone de un profundo conocimiento de la Sociedad y de su Grupo, incluyendo sus reglas de gobierno.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca ha de ser considerado como consejero externo no independiente ni dominical en atención a los apartados 2 a 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y a lo dispuesto en el artículo 6.2 del reglamento del consejo, teniendo en cuenta, en particular, que hasta su nombramiento como consejero había sido alto directivo de la Sociedad.

(c) D. Guillermo de la Dehesa Romero

Se propone su reelección como consejero externo, no dominical ni independiente, por el periodo estatutario de tres años.

De la información facilitada se desprende que D. Guillermo de la Dehesa Romero goza de conocimientos y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciado en Derecho y Economía por la Universidad Complutense de Madrid, por lo que dispone de una formación académica pertinente para el desempeño de su cargo, y durante más de treinta años ha ocupado puestos de elevada responsabilidad, complejidad y competencias en el sector público y en el privado, incluyendo en el ámbito de la banca y de los servicios financieros, con un número significativo de personas a su cargo.

Ha desempeñado los cargos de consejero de Telepizza (1999-2006) y Unión Fenosa (1988-2007), miembro del *European Advisory Board* de Coca-Cola (2003-2006), consejero delegado de Banco Pastor (1988-1995), Secretario de Estado de Economía (1986-1988), Secretario General de Comercio (1982-1986) y Director de Gestión de Activos Exteriores y Relaciones Internacionales del Banco de España (1980-1982), así como asesor internacional de Goldman Sachs International.

En la actualidad, es, vicepresidente no ejecutivo de Amadeus IT Group, S.A., presidente honorario del *Centre for Economic Policy Research* (CEPR) de Londres, miembro del *Group of Thirty*, de Washington, presidente del consejo rector de IE Business School y presidente no ejecutivo de Aviva Vida y

Pensiones, S.A. de Seguros y Reaseguros (actualmente denominada Santa Lucia Vida y Pensiones, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros).

En consecuencia, se considera que D. Guillermo de la Dehesa Romero cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que D. Guillermo de la Dehesa Romero posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por el evaluado, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, D. Guillermo de la Dehesa Romero cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la evaluación del trabajo y dedicación efectiva del consejero desde su reelección en la junta general ordinaria del ejercicio 2015 y hasta la presente fecha, esta comisión constata su asistencia y participación informada a las sesiones del consejo, la comisión ejecutiva, la comisión de nombramientos, la comisión de retribuciones, la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y la comisión de innovación y tecnología.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que, dado que D. Guillermo de la Dehesa Romero lleva más de 12 años como consejero de la Sociedad, de conformidad con el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo no podrá ser considerado como consejero independiente tras su reelección por la junta general. En consecuencia, esta comisión lo califica como consejero externo, no dominical ni independiente (categoría: otros externos).

(d) Dña. Sol Daurella Comadrán

Se propone su reelección como consejera independiente, por el periodo estatutario de tres años.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que Dña. Sol Daurella Comadrán goza de conocimientos y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es licenciada en Ciencias Empresariales y ha cursado un Máster en Administración de Empresas (MBA) en ESADE. Tiene gran experiencia como gestora empresarial y ha venido ocupando puestos ejecutivos de máximo nivel en entidades pertenecientes a distintos sectores y países.

La Sra. Daurella es presidenta de Coca-Cola European Partners, Plc. y presidenta ejecutiva de Olive Partners, S.A. y ocupa diversos cargos en sociedades del Grupo Cobega.

Con anterioridad, ha desempeñado cargos, entre otras, en las siguientes entidades: (i) Coca-Cola Iberian Partners; (ii) Sud-Boissons y Société de Boissons Gazeuses de la Côte d’Azur, embotelladoras de Coca-Cola en Toulouse y la Riviera Francesa, (iii) The Equatorial Coca-Cola Bottling Company, compañía holding de las sociedades embotelladoras de Coca-Cola en Cabo Verde, Guinea Conakry, Guinea Bissau, Guinea Ecuatorial, Gambia, Sierra Leona, Ghana, Liberia y Sao Tomé; (iv) Nord Africa Bottling Company, compañía holding de las sociedades embotelladoras de Coca-Cola en Fez, Marrakech, Casablanca, Rabat y Mauritania (v) Copesco & Sefrisa, S.A., empresa importadora y distribuidora de bacalao, productora de salmón ahumado y otros productos alimentarios de alta gama y distribuidora de vinos franceses y españoles, (vi) J. Walter Thompson, una de las principales agencias de publicidad del sector en España, (vii) Banesto Banca Privada, entidad bancaria perteneciente al antiguo Grupo Banesto (anteriormente Bandesco), (viii) Electrolux, S.A. filial en España de la multinacional sueca dedicada fundamentalmente a la fabricación y distribución de electrodomésticos, (ix) Permutadora, S.A. empresa envasadora y distribuidora de productos veterinarios en Portugal, (x) Emisions Digitals de Catalunya, S.A. plataforma operadora de Televisión Terrestre Digital en España del Grupo Godó; (xi) Banco de Sabadell, S.A., Ebro Foods, S.A. y Acciona, S.A., como consejera independiente; (xii) el Círculo de Economía, como miembro de la Junta Directiva, y (xiii) Teatre Nacional de Catalunya. Asimismo, es miembro del patronato de diversas fundaciones y cónsul general honorario de Islandia en Cataluña desde 1992.

En consecuencia, se considera que Dña. Sol Daurella cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejera.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que Dña. Sol Daurella Comadrán posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejera de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado por la evaluada, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, Dña. Sol Daurella Comadrán cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la evaluación del trabajo y dedicación efectiva de la consejera desde su reelección en la junta general ordinaria del ejercicio 2016 y hasta la

presente fecha, esta comisión constata su asistencia y participación informada a las sesiones del consejo, de la comisión de nombramientos y de la comisión de retribuciones celebradas desde entonces.

Finalmente en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que Dña. Sol Daurella cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo para ser considerada como consejera independiente.

(e) Ms. Homaira Akbari

Se propone su reelección como consejera independiente, por el periodo estatutario de tres años.

De la información con la que cuenta el Banco se desprende que Ms. Homaira Akbari goza de conocimiento y experiencia adecuados para ejercer las funciones de su cargo.

Es Doctora en Física Experimental de Partículas por la Tufts University y MBA por la Carnegie Mellon University.

Ms. Homaira Akbari tiene gran experiencia como gestora empresarial y ha venido ocupando puestos ejecutivos de máximo nivel en entidades pertenecientes a distintos sectores y países. Durante su carrera profesional ha desempeñado puestos de responsabilidad en Francia y Estados Unidos, destacando su conocimiento sobre nuevas tecnologías, principalmente en *Big Data* y en el *Internet de las Cosas*.

Actualmente, es (i) CEO de AKnowledge Partner, LLC, compañía especializada en el Internet de las Cosas, seguridad, Big Data y análisis de datos; (ii) consejera externa de Gemalto N.V., compañía líder de seguridad digital que presta servicios a clientes en más de 180 países; (iii) consejera externa de Landstar System, Inc., compañía logística cotizada en el NASDAQ; y (iv) consejera externa de Veolia Environment S.A., compañía de tratamiento de agua, residuos y energía con presencia en cinco continentes.

Con anterioridad ha desempeñado diversos cargos de carácter ejecutivo. Concretamente: (i) fue presidente y CEO de Sky Bitz, Inc.; (ii) directora general de True Position Inc.; (iii) consejera externa de Covisint Corporation; (iv) consejera externa de US Pack Logistics LLC; y (v) ha ocupado varios cargos en Microsoft Corporation y en Thales Group.

En consecuencia, se considera que Ms. Homaira Akbari cuenta con las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejera.

Además, a los efectos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el procedimiento interno para la selección y evaluación continua de las personas clave para el desarrollo de la actividad bancaria en Grupo Santander, esta comisión reitera a esta fecha que Ms. Homaira Akbari posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejera de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado el contenido y la vigencia del cuestionario de honorabilidad y buen gobierno

cumplimentado por la evaluada, su historial profesional y el informe sobre idoneidad emitido por las direcciones de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de la Sociedad. Igualmente, conforme a la información facilitada, Ms. Homaira Akbari cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En lo referente a la evaluación del trabajo y dedicación efectiva de la consejera desde su nombramiento en la pasada junta general ordinaria y hasta la presente fecha, esta comisión constata el desempeño de su cargo y su asistencia y participación informada a las sesiones del consejo, de la comisión de auditoría y de la comisión de innovación y tecnología celebradas desde sus correspondientes nombramientos.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría de consejero, esta comisión considera que Ms. Homaira Akbari cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2(c) del reglamento del consejo para ser considerada como consejera independiente.

Propuestas:¹

- Tercero A.-** Dentro del máximo y el mínimo establecido por los Estatutos sociales, fijar en 15 el número de consejeros.
- Tercero B.-** Nombrar como consejero a D. Álvaro Antonio Cardoso de Souza, con la calificación de consejero independiente. La eficacia de este nombramiento está condicionada a la obtención de las autorizaciones regulatorias previstas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en el Reglamento (UE) nº 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013 y en el Reglamento (UE) nº 468/2014 del Banco Central Europeo en materia de idoneidad.
- Tercero C.-** Ratificar el nombramiento como consejero de D. Ramiro Mato García-Ansorena, acordado por el consejo en su reunión de 28 de noviembre de 2017. D. Ramiro Mato García-Ansorena tendrá la calificación de consejero independiente.

Con referencia a la renovación anual, y por terceras partes, de los cargos de consejeros que establece el artículo 55 de los Estatutos sociales, reelegir a las siguientes personas por un nuevo período de tres años:

- Tercero D.-** Reelegir como consejero a D. Carlos Fernández González, con la calificación de consejero independiente.
- Tercero E.-** Reelegir como consejero a D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca, con la calificación de consejero externo.

¹ Se someterá a votación separada cada una de las propuestas de fijación del número de consejeros, nombramiento, ratificación y reelección formuladas bajo los puntos Tercero A a Tercero H.

- Tercero F.-** Reelegir como consejero a D. Guillermo de la Dehesa Romero, con la calificación de consejero externo.
- Tercero G.-** Reelegir como consejera a Dña. Sol Daurella Comadrán, con la calificación de consejera independiente.
- Tercero H.-** Reelegir como consejera a Ms. Homaira Akbari, con la calificación de consejera independiente.

Punto Cuarto

Autorización para que el Banco y sus sociedades filiales puedan adquirir acciones propias al amparo de lo dispuesto en los artículos 146 y 509 de la Ley de Sociedades de Capital, dejando sin efecto en la parte no utilizada la autorización concedida mediante el acuerdo Quinto II) de la junta general ordinaria de accionistas de 28 de marzo de 2014.

Propuesta:

I) Dejar sin efecto y en la parte no utilizada la autorización concedida por la junta general ordinaria de accionistas de 28 de marzo de 2014 mediante su Acuerdo Quinto II) para la adquisición derivativa de acciones propias por el Banco y las sociedades filiales que integran el Grupo.

II) Conceder autorización expresa para que el Banco y las sociedades filiales que integran el Grupo puedan adquirir acciones representativas del capital social del Banco mediante cualquier título oneroso admitido en Derecho, dentro de los límites y con los requisitos legales, hasta alcanzar un máximo –sumadas a las que ya se posean– del número de acciones equivalente al diez por ciento del capital social existente en cada momento o al porcentaje máximo superior que establezca la Ley durante la vigencia de la presente autorización, totalmente desembolsadas, a un precio por acción mínimo del nominal y máximo de hasta un 3 por ciento superior al de la última cotización por operaciones en que el Banco no actúe por cuenta propia en el Mercado Continuo de las Bolsas españolas (incluido el mercado de bloques) previa a la adquisición de que se trate. Esta autorización sólo podrá ejercitarse dentro del plazo de cinco años contados desde la fecha de celebración de la junta. La autorización incluye la adquisición de acciones que, en su caso, hayan de ser entregadas directamente a los trabajadores y administradores de la Sociedad, o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción de que aquéllos sean titulares.

- Punto Quinto** **Modificación de los siguientes artículos de los Estatutos sociales:**
- Quinto A.** **Modificación de los artículos relativos al consejo de administración: artículo 40 (creación de valor para el accionista) y artículo 41 (composición cuantitativa del consejo).**
- Quinto B.** **Modificación de los artículos relativos a la delegación de facultades del consejo y a las comisiones del consejo: artículo 48 (el presidente ejecutivo), artículo 50 (comisiones del consejo de administración), supresión del artículo 52 (comisión delegada de riesgos), reenumeración de los actuales artículos 53 (comisión de auditoría), 54 (comisión de nombramientos), 54 bis (comisión de retribuciones) y 54 ter (comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento) como nuevos artículos 52, 53, 54 y 54 bis respectivamente, e inclusión de un nuevo artículo 54 ter (comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura).**
- Quinto C.** **Modificación de los artículos relativos a instrumentos de información: artículo 60 (informe anual de gobierno corporativo).**

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA.

I. Introducción y objeto del informe

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 286 de la Ley de Sociedades de Capital y tiene por objeto justificar las propuestas de modificación de los Estatutos sociales de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) que se someten a la aprobación de la junta general de accionistas bajo el punto Quinto de su orden del día.

Los Estatutos contienen las reglas de organización de la Sociedad y, al mismo tiempo, establecen y delimitan o concretan los derechos y obligaciones de los accionistas en la medida permitida por las normas de derecho necesario. Esta significación de los Estatutos, que explica la natural tendencia a una cierta estabilidad de su contenido normativo, no es en modo alguno incompatible con la posibilidad de su modificación. Al contrario, las sociedades deben revisar, actualizar y perfeccionar técnicamente su estructura organizativa y régimen de funcionamiento, a fin de disponer en todo momento de instrumentos adecuados para dar una respuesta rápida y eficaz a las necesidades cambiantes que por modificaciones legislativas u otras causas se puedan plantear. La modificación de los Estatutos es normalmente el marco adecuado para llevar a cabo esa actualización. Con este propósito, se considera conveniente para los intereses sociales proponer a la junta general de accionistas del Banco la modificación de determinadas normas estatutarias, incluyendo algunas novedades y modificando otras previsiones hasta ahora vigentes. En particular, las modificaciones propuestas afectan a los artículos 40 (apartado 2), 41 (apartado 1), 48 (apartado 1), 50 (apartados 1 y 2), artículo 52 (supresión del mismo) y reenumeración de los siguientes

artículos como 52, 53, 54 y 54 bis, inclusión de un nuevo artículo 54 ter y modificación del artículo 60 (apartado 1).

II. Justificación y sistemática de la propuesta

La reforma estatutaria que se somete a la junta general de accionistas tiene como propósitos principales (i) incorporar diversas mejoras técnicas, (ii) ajustar la normativa estatutaria a la dimensión actual del consejo de administración, sin perder una adecuada flexibilidad para garantizar su más óptima configuración, así como (iii) incorporar determinados cambios en las comisiones del consejo.

III. Justificación detallada de la propuesta

Seguidamente se justifican y explican con mayor detalle las modificaciones propuestas:

1. Propuesta de modificación del apartado 2 del artículo 40

Se propone modificar el apartado 2 del artículo 40 de los Estatutos con la finalidad de sustituir la referencia a los principios de responsabilidad social por una mención a los principios de sostenibilidad y negocio responsable. Se trata de una modificación de carácter técnico con un doble propósito, por un lado emplear una terminología más amplia, moderna y comprensiva de las preocupaciones del Banco, que van más allá de la mera referencia a la responsabilidad social y, por otro, coordinar esta referencia con las de similar naturaleza que figuran incluidas en el reglamento del consejo de administración.

2. Propuesta de modificación del apartado 1 del artículo 41

La modificación que se propone del apartado 1 del artículo 41 de los Estatutos tiene por objeto modificar los umbrales mínimo y máximo de composición del consejo de administración que ahora están fijados entre 14 y 22 miembros y que se propone establecer entre un mínimo de 12 y un máximo de 17.

Con el cambio propuesto se logra un triple propósito. En primer lugar se acomoda la regulación estatutaria a los umbrales máximos en los que se viene moviendo la composición cuantitativa del consejo en los últimos años, donde no ha excedido de 17 integrantes. En segundo lugar, la previsión estatutaria determinaría que el número de consejeros del Banco estará en todo caso comprendido entre el mínimo (5) y máximo (15) que propugna la vigente recomendación 13 del Código de Buen Gobierno o que, si la junta general del Banco así lo determina, podría a lo sumo sobrepasar dicha cifra máxima recomendada solo marginalmente (hasta 17 como máximo). Al propio tiempo y en tercer lugar, este margen adicional sobre el umbral máximo de la recomendación se justifica por la dimensión del Banco y su Grupo, su presencia en muy diversos mercados y la conveniencia de contar, atendidas esas circunstancias, con perfiles de consejeros que aporten al órgano de administración el necesario grado de diversidad, experiencias, sensibilidades y pluralidad, en un escenario además tan sujeto a regulación como el bancario. Por lo demás, en la propuesta que se somete a la junta bajo el punto Tercero A) se prevé fijar en 15 el número de consejeros, dentro de los umbrales establecidos en los Estatutos sociales.

3. Propuesta de modificación del apartado 1 del artículo 48

La reforma del apartado 1 del artículo 48 tiene una finalidad exclusivamente técnica y consiste en sustituir la referencia a la dirección general que figura en el párrafo c) de dicho apartado 1 por una mención a la alta dirección, al ser este último un término que, describiendo con mayor precisión la realidad de la primera línea directiva del Banco y acomodándose mejor a la terminología empleada en la organización interna de la Sociedad y su Grupo, es el empleado de manera preferente por la normativa societaria.

4. Propuesta de modificación del artículo 50 y de supresión del artículo 52

La reforma del artículo 50 de los Estatutos conlleva la eliminación estatutaria de las referencias a la comisión delegada de riesgos, por considerarse innecesarias, y el correlativo ajuste de las referencias cruzadas a otros artículos que el precepto estatutario efectúa. En concreto, la razón que motiva el cambio propuesto es que en la actualidad y desde diciembre de 2015, la Sociedad ya no cuenta con una comisión delegada de riesgos, merced al nuevo modelo de gobierno de riesgos del Grupo puesto en marcha en septiembre de 2015 por el consejo de administración a propuesta de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y que supuso, entre otros extremos, la creación de dos comités internos no estatutarios de riesgos: el comité ejecutivo de riesgos, que sustituyó a la comisión delegada de riesgos, y el comité de control de riesgos. La supresión del artículo 52, dedicado a la regulación de la comisión delegada de riesgos, es corolario necesario de lo anterior. Al propio tiempo, esta propuesta de modificación se coordina con la reciente reforma del reglamento del consejo de administración, en el que se ha eliminado igualmente la regulación existente sobre la antigua comisión delegada de riesgos.

5. Propuesta de reenumeración de los actuales artículos 53, 54, 54 bis y 54 ter.

La eliminación del artículo 52 trae consigo la consecuente reenumeración de los actuales artículos 53, 54, 54 bis y 54 ter, dedicados a la regulación de las comisiones de auditoría, nombramientos, retribuciones y supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento, como nuevos artículos 52, 53, 54 y 54 bis, sin modificación de su contenido.

6. Propuesta de incorporación de un nuevo artículo 54 ter.

La propuesta de creación de un nuevo artículo 54 ter, dedicado a la comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura tiene como finalidad regular estatutariamente la normativa básica de esta comisión y coordinarla con la regulación incluida en el reglamento del consejo de administración. Aunque, a diferencia de las anteriores comisiones, no se trata esta de una comisión de existencia obligada con arreglo a las disposiciones legales, el Banco considera conveniente dotarla de una regulación estatutaria a la vista de las relevantes materias que conforman sus competencias si bien manteniendo en el consejo la potestad de decidir su creación o supresión. La modificación se coordina igualmente con la que se propone en el artículo 40 de los Estatutos, a la que antes se ha hecho referencia.

7. Propuesta de modificación del apartado 1 del artículo 60.

Por último, se propone incorporar en el apartado 1 del artículo 60 una mención a la

política de diversidad aplicada, para tomar razón de ese modo de la reciente modificación del artículo 540.4.c) de la Ley de Sociedades de Capital, efectuada por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. La propuesta simplemente refleja, como ahora dispone el aludido artículo 540.4.c), que en el informe anual de gobierno corporativo, al explicar la estructura de la administración de la sociedad, debe incorporarse una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración.

A los efectos de la votación de las modificaciones estatutarias propuestas se ha distribuido su contenido en tres puntos del orden del día (Quinto A, Quinto B y Quinto C). Cada uno de ellos responde a un bloque de artículos con autonomía propia por razón de la materia:

- (i) El primer bloque (que se corresponde con el punto Quinto A del orden del día) está formado por las propuestas de modificación que atañen a los artículos 40 (creación de valor para el accionista) y artículo 41 (composición cuantitativa del consejo).
- (ii) El segundo bloque (que se corresponde con el punto Quinto B del orden del día) engloba aquellas propuestas de modificación que afectan a la delegación de facultades del consejo y a sus comisiones. Dentro de este bloque se encuentran las propuestas de modificación de los artículos 48 (el presidente ejecutivo), artículo 50 (comisiones del consejo de administración), la supresión del artículo 52 (comisión delegada de riesgos), la reenumeración de los actuales artículos 53 (comisión de auditoría), 54 (comisión de nombramientos), 54 bis (comisión de retribuciones) y 54 ter (comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento) como nuevos artículos 52, 53, 54 y 54 bis respectivamente, y la inclusión de un nuevo artículo 54 ter (comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura).
- (iii) Finalmente, el tercer bloque (que se corresponde con el punto Quinto C del orden del día) engloba la propuesta de modificación del apartado 1 del artículo 60 de los Estatutos, relativo al informe anual de gobierno corporativo y su contenido.

Por otra parte, se deja constancia de que, con arreglo a lo previsto en el artículo 4.2.c) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el artículo 10 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las propuestas de modificación estatutaria a las que este informe se refiere están condicionadas a la obtención de la correspondiente autorización administrativa.

A fin de facilitar la identificación y comprensión de las modificaciones propuestas, se adjunta a este informe como Anexo, con fines meramente informativos, una tabla comparativa de los preceptos estatutarios cuya modificación se propone, que contiene, en la columna de la izquierda, la transcripción del texto en vigor y, en la columna de la derecha, la del texto de la modificación propuesta.

ANEXO

INFORMACIÓN COMPARATIVA DE LOS PRECEPTOS ESTATUTARIOS CUYA MODIFICACIÓN SE PROPONE

REDACCIÓN VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Modificaciones estatutarias propuestas bajo el punto Quinto A del orden del día	
Artículo 40. Creación de valor para el accionista 1. El consejo de administración y sus órganos delegados ejercerán sus facultades y, en general, desempeñarán sus cargos guiados por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor de la empresa. 2. El consejo de administración velará, asimismo, para que la sociedad cumpla fielmente la legalidad vigente, respete los usos y buenas prácticas de los sectores o países donde ejerza su actividad y observe los principios de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente.	Artículo 40. Creación de valor para el accionista 1. El consejo de administración y sus órganos delegados ejercerán sus facultades y, en general, desempeñarán sus cargos guiados por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor de la empresa. 2. El consejo de administración velará, asimismo, para que la sociedad cumpla fielmente la legalidad vigente, respete los usos y buenas prácticas de los sectores o países donde ejerza su actividad y observe los principios de <u>sostenibilidad y negocio responsable</u> responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente.
Artículo 41. Composición cuantitativa del consejo 1. El consejo de administración estará integrado por un mínimo de catorce y un máximo de veintidós miembros nombrados por la junta general. 2. Corresponde a la junta general determinar, dentro del rango establecido en el apartado anterior, el número de miembros del consejo. Dicho número podrá quedar fijado también indirectamente, en virtud de los propios acuerdos de nombramiento o revocación de consejeros de la junta general.	Artículo 41. Composición cuantitativa del consejo 1. El consejo de administración estará integrado por un mínimo de <u>doce</u> catorce y un máximo de <u>diecisiete</u> veintidós miembros nombrados por la junta general. 2. Corresponde a la junta general determinar, dentro del rango establecido en el apartado anterior, el número de miembros del consejo. Dicho número podrá quedar fijado también indirectamente, en virtud de los propios acuerdos de nombramiento o revocación de consejeros de la junta

	general.
Modificaciones estatutarias propuestas bajo el punto Quinto B del orden del día	
Artículo 48. El presidente ejecutivo 1. El presidente del consejo de administración tendrá la condición de presidente ejecutivo del Banco y será considerado como superior jerárquico de la Sociedad, investido de las atribuciones necesarias para el ejercicio de esta autoridad. En atención a su particular condición, al presidente ejecutivo le corresponderán, entre otras que se establezcan en la ley, en los presentes estatutos o en el reglamento del consejo, las siguientes funciones: a) Velar por que se cumplan los estatutos sociales y se ejecuten fielmente los acuerdos de la junta general y del consejo de administración. b) Ejercer la alta inspección del Banco y de todos sus servicios. c) Despachar con el consejero delegado y con la dirección general para informarse de la marcha de los negocios. 2. El consejo de administración delegará en el presidente todas sus facultades, salvo las que sean legalmente indelegables o las que no puedan ser delegadas en virtud de lo dispuesto en los presentes estatutos o en el reglamento del consejo, sin perjuicio de la encomienda al consejero delegado de las funciones previstas en el artículo 49 de estos estatutos. 3. La designación del presidente se hará por tiempo indefinido y requerirá el voto favorable de dos tercios de los componentes del consejo. El presidente no podrá ejercer simultáneamente el cargo de consejero delegado previsto en	Artículo 48. El presidente ejecutivo 1. El presidente del consejo de administración tendrá la condición de presidente ejecutivo del Banco y será considerado como superior jerárquico de la Sociedad, investido de las atribuciones necesarias para el ejercicio de esta autoridad. En atención a su particular condición, al presidente ejecutivo le corresponderán, entre otras que se establezcan en la ley, en los presentes estatutos o en el reglamento del consejo, las siguientes funciones: a) Velar por que se cumplan los estatutos sociales y se ejecuten fielmente los acuerdos de la junta general y del consejo de administración. b) Ejercer la alta inspección del Banco y de todos sus servicios. c) Despachar con el consejero delegado y con la alta dirección general para informarse de la marcha de los negocios. 2. El consejo de administración delegará en el presidente todas sus facultades, salvo las que sean legalmente indelegables o las que no puedan ser delegadas en virtud de lo dispuesto en los presentes estatutos o en el reglamento del consejo, sin perjuicio de la encomienda al consejero delegado de las funciones previstas en el artículo 49 de estos estatutos. 3. La designación del presidente se hará por tiempo indefinido y requerirá el voto favorable de dos tercios de los componentes del consejo. El presidente no podrá ejercer simultáneamente el cargo de consejero delegado previsto en

el artículo 49 de estos estatutos.	el artículo 49 de estos estatutos.
Artículo 50. Comisiones del consejo de administración 1. Sin perjuicio de las delegaciones de facultades que se realicen a título individual al presidente, al consejero delegado o a cualquier otro consejero y de la facultad que le asiste para constituir comisiones delegadas por áreas específicas de actividad, el consejo de administración podrá constituir una comisión ejecutiva, con delegación de facultades decisorias generales, y una comisión delegada de riesgos, con facultades delegadas en materia de gestión de riesgos. De constituirse, se regirán por lo que se indica en los artículos 51 y 52 siguientes. 2. El consejo podrá asimismo constituir comisiones con funciones de supervisión, información, asesoramiento y propuesta en las materias propias de su competencia, debiendo en todo caso crear las comisiones exigidas por la legislación vigente; entre ellas, una comisión de nombramientos, una comisión de retribuciones, una comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y una comisión de auditoría, que a los efectos previstos en el apartado 4(v) del artículo 53 tendrá también funciones decisorias. 3. El funcionamiento de las comisiones del consejo se regirá, en lo no previsto en estos estatutos, por lo previsto en el reglamento del consejo.	Artículo 50. Comisiones del consejo de administración 1. Sin perjuicio de las delegaciones de facultades que se realicen a título individual al presidente, al consejero delegado o a cualquier otro consejero y de la facultad que le asiste para constituir comisiones delegadas por áreas específicas de actividad, el consejo de administración podrá constituir una comisión ejecutiva, con delegación de facultades decisorias generales, y una comisión delegada de riesgos, con facultades delegadas en materia de gestión de riesgos. De constituirse, se regirán por lo que se indica en <u>el</u> los artículos 51 y <u>52</u> siguientes. 2. El consejo podrá asimismo constituir comisiones con funciones de supervisión, información, asesoramiento y propuesta en las materias propias de su competencia, debiendo en todo caso crear las comisiones exigidas por la legislación vigente; entre ellas, una comisión de nombramientos, una comisión de retribuciones, una comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y una comisión de auditoría, que a los efectos previstos en el apartado 4(v) del artículo 52<u>53</u> tendrá también funciones decisorias. 3. El funcionamiento de las comisiones del consejo se regirá, en lo no previsto en estos estatutos, por lo previsto en el reglamento del consejo.
Artículo 52. La comisión delegada de riesgos 1. El consejo de administración podrá constituir una comisión delegada de	Artículo 52. La comisión delegada de riesgos 1. El consejo de administración podrá constituir una comisión delegada de

riesgos, que tendrá carácter ejecutivo, a la que se encomendarán facultades relativas a la gestión de riesgos. 2. La comisión delegada de riesgos estará compuesta por un mínimo de cuatro y un máximo de seis consejeros. 3. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión delegada de riesgos. 4. La delegación de facultades en la comisión delegada de riesgos y los acuerdos de nombramiento de sus miembros requerirán el voto favorable de, al menos, dos tercios de los componentes del consejo.	riesgos, que tendrá carácter ejecutivo, a la que se encomendarán facultades relativas a la gestión de riesgos. 2. La comisión delegada de riesgos estará compuesta por un mínimo de cuatro y un máximo de seis consejeros. 3. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión delegada de riesgos. 4. La delegación de facultades en la comisión delegada de riesgos y los acuerdos de nombramiento de sus miembros requerirán el voto favorable de, al menos, dos tercios de los componentes del consejo.
Artículo 53. La comisión de auditoría 1. La comisión de auditoría estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 2. El consejo de administración designará a los integrantes de la comisión de auditoría teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, de modo que, en su conjunto, tengan los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad. 3. La comisión de auditoría deberá estar, en todo caso, presidida por un consejero independiente en el que, además, concurren conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos. El presidente de la comisión de auditoría	Artículo <u>52</u>53. La comisión de auditoría 1. La comisión de auditoría estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 2. El consejo de administración designará a los integrantes de la comisión de auditoría teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, de modo que, en su conjunto, tengan los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad. 3. La comisión de auditoría deberá estar, en todo caso, presidida por un consejero independiente en el que, además, concurren conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos. El presidente de la comisión de auditoría

deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un año desde su cese. 4. Las competencias de la comisión de auditoría serán, como mínimo: (i) Informar, a través de su presidente y/o su secretario, en la junta general de accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, explicando cómo dicha auditoría ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la comisión ha desempeñado en ese proceso. (ii) Supervisar la eficacia del control interno del Banco y la auditoría interna, así como discutir con el auditor externo las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrán presentar recomendaciones o propuestas al consejo de administración y fijar el correspondiente plazo para su seguimiento. (iii) Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al consejo de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad. (iv) Elevar al consejo de administración las propuestas de selección, nombramiento,	deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un año desde su cese. 4. Las competencias de la comisión de auditoría serán, como mínimo: (i) Informar, a través de su presidente y/o su secretario, en la junta general de accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, explicando cómo dicha auditoría ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la comisión ha desempeñado en ese proceso. (ii) Supervisar la eficacia del control interno del Banco y la auditoría interna, así como discutir con el auditor externo las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrán presentar recomendaciones o propuestas al consejo de administración y fijar el correspondiente plazo para su seguimiento. (iii) Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al consejo de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad. (iv) Elevar al consejo de administración las propuestas de selección, nombramiento,
---	---

reelección y sustitución del auditor externo, responsabilizándose del proceso de selección, de conformidad con la normativa aplicable, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones. (v) Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer una amenaza para su independencia, para su examen por la comisión de auditoría, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en ésta. En todo caso, la comisión de auditoría deberá recibir anualmente del auditor externo la confirmación escrita de su independencia frente a la Sociedad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados por el citado auditor, o por las personas o entidades vinculados a éste, y los honorarios percibidos de estas entidades de acuerdo con lo	reelección y sustitución del auditor externo, responsabilizándose del proceso de selección, de conformidad con la normativa aplicable, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones. (v) Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer una amenaza para su independencia, para su examen por la comisión de auditoría, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en ésta. En todo caso, la comisión de auditoría deberá recibir anualmente del auditor externo la confirmación escrita de su independencia frente a la Sociedad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados por el citado auditor, o por las personas o entidades vinculados a éste, y los honorarios percibidos de estas entidades de acuerdo con lo
--	--

dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. (vi) Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia del auditor externo resulta comprometida. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia el apartado (v) anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. (vii) Informar, con carácter previo, al consejo de administración sobre todas las materias previstas en la ley, los presentes estatutos y en el reglamento del consejo y en particular, sobre: a) la información financiera que la sociedad deba hacer pública periódicamente; b) la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales; y c) las operaciones con partes vinculadas. Lo establecido en los párrafos (iv), (v) y (vi) se entiende sin perjuicio de la normativa reguladora de la auditoría de cuentas.	dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. (vi) Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia del auditor externo resulta comprometida. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia el apartado (v) anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. (vii) Informar, con carácter previo, al consejo de administración sobre todas las materias previstas en la ley, los presentes estatutos y en el reglamento del consejo y en particular, sobre: a) la información financiera que la sociedad deba hacer pública periódicamente; b) la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales; y c) las operaciones con partes vinculadas. Lo establecido en los párrafos (iv), (v) y (vi) se entiende sin perjuicio de la normativa reguladora de la auditoría de cuentas.
--	--

5. La comisión de auditoría se reunirá cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia comisión o de su presidente y, al menos, cuatro veces al año, estando obligado a asistir a sus reuniones y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que sea requerido a tal fin, y pudiendo requerir también la asistencia del auditor externo. Una de sus reuniones estará destinada necesariamente a preparar la información relativa al ámbito de competencia de la comisión que el consejo ha de aprobar e incluir dentro de la documentación pública anual. 6. La comisión de auditoría quedará válidamente constituida con la asistencia, presentes o representados, de, al menos, la mitad de sus miembros; y adoptará sus acuerdos por mayoría de los asistentes, presentes o representados, siendo de calidad el voto de su presidente. Los miembros de la comisión podrán delegar su representación en otro de ellos. Los acuerdos de la comisión de auditoría se llevarán en un libro de actas, que será firmado, para cada una de ellas, por el presidente y el secretario. 7. El reglamento del consejo desarrollará el régimen de la comisión de auditoría previsto en este artículo.	5. La comisión de auditoría se reunirá cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia comisión o de su presidente y, al menos, cuatro veces al año, estando obligado a asistir a sus reuniones y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que sea requerido a tal fin, y pudiendo requerir también la asistencia del auditor externo. Una de sus reuniones estará destinada necesariamente a preparar la información relativa al ámbito de competencia de la comisión que el consejo ha de aprobar e incluir dentro de la documentación pública anual. 6. La comisión de auditoría quedará válidamente constituida con la asistencia, presentes o representados, de, al menos, la mitad de sus miembros; y adoptará sus acuerdos por mayoría de los asistentes, presentes o representados, siendo de calidad el voto de su presidente. Los miembros de la comisión podrán delegar su representación en otro de ellos. Los acuerdos de la comisión de auditoría se llevarán en un libro de actas, que será firmado, para cada una de ellas, por el presidente y el secretario. 7. El reglamento del consejo desarrollará el régimen de la comisión de auditoría previsto en este artículo.
Artículo 54. La comisión de nombramientos 1. Se constituirá una comisión de nombramientos, a la que se encomendarán facultades generales de propuesta e informe en materia de nombramientos y ceses en los términos legalmente previstos.	Artículo <u>53</u>54. La comisión de nombramientos 1. Se constituirá una comisión de nombramientos, a la que se encomendarán facultades generales de propuesta e informe en materia de nombramientos y ceses en los términos legalmente previstos.

2. La comisión de nombramientos estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de nombramientos serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de nombramientos deberá estar en todo caso presidida por un consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de nombramientos.	2. La comisión de nombramientos estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de nombramientos serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de nombramientos deberá estar en todo caso presidida por un consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de nombramientos.
Artículo 54 bis. La comisión de retribuciones 1. Se constituirá una comisión de retribuciones, a la que se encomendarán facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva en los términos legalmente previstos. 2. La comisión de retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de retribuciones serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de retribuciones deberá estar en todo caso presidida por un	Artículo 54 bis. La comisión de retribuciones 1. Se constituirá una comisión de retribuciones, a la que se encomendarán facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva en los términos legalmente previstos. 2. La comisión de retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de retribuciones serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de retribuciones deberá estar en todo caso presidida por un

consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de retribuciones.	consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de retribuciones.
Artículo 54 ter. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento 1. Se constituirá una comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento, a la que se encomendarán facultades generales de apoyo y asesoramiento al consejo de administración en la función de supervisión y control de riesgos, en la definición de las políticas de riesgos del Grupo, en las relaciones con las autoridades supervisoras y en materia de cumplimiento. 2. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento deberá estar en todo caso presidida por un consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento.	Artículo 54 <u>bis</u> ter. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento 1. Se constituirá una comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento, a la que se encomendarán facultades generales de apoyo y asesoramiento al consejo de administración en la función de supervisión y control de riesgos, en la definición de las políticas de riesgos del Grupo, en las relaciones con las autoridades supervisoras y en materia de cumplimiento. 2. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento estará formada por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes. 3. Los integrantes de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento serán designados por el consejo de administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la comisión. 4. La comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento deberá estar en todo caso presidida por un consejero independiente. 5. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento.

	<u>Artículo 54 ter. Comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura</u> <u>1. El consejo de administración podrá constituir una comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura. En caso de constituirse, esta comisión asistirá al consejo de administración en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión con respecto a la estrategia de negocio responsable y las cuestiones de sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo.</u> <u>2. La comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura estará compuesta por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros.</u> <u>3. El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura.</u>
Modificaciones estatutarias propuestas bajo el punto Quinto C del orden del día	
Artículo 60. Informe anual de gobierno corporativo 1. El consejo de administración elaborará un informe anual de gobierno corporativo que, con el contenido legalmente exigido, prestará especial atención (i) al grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo; (ii) al funcionamiento de la junta general y desarrollo de las sesiones; (iii) a las operaciones vinculadas y a las operaciones intragrupo; (iv) a la estructura de propiedad de la Sociedad; (v) a la estructura de la administración de la Sociedad; (vi) a los sistemas de control del riesgo, incluido el fiscal, y a la descripción de las principales características de los sistemas internos	Artículo 60. Informe anual de gobierno corporativo 1. El consejo de administración elaborará un informe anual de gobierno corporativo que, con el contenido legalmente exigido, prestará especial atención (i) al grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo; (ii) al funcionamiento de la junta general y desarrollo de las sesiones; (iii) a las operaciones vinculadas y a las operaciones intragrupo; (iv) a la estructura de propiedad de la Sociedad; (v) a la estructura de la administración de la Sociedad <u>(incluyendo una descripción de la política de diversidad aplicada)</u>; (vi) a los sistemas de control del riesgo, incluido el fiscal, y a la descripción de

de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera; y (vii) a cualquier restricción a la transmisibilidad de valores o al derecho de voto. 2. El informe anual de gobierno corporativo será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad no más tarde de la fecha de publicación de la convocatoria de la junta general ordinaria que haya de resolver sobre las cuentas anuales correspondientes al ejercicio al que se refiera el indicado informe.	las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera; y (vii) a cualquier restricción a la transmisibilidad de valores o al derecho de voto. 2. El informe anual de gobierno corporativo será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad no más tarde de la fecha de publicación de la convocatoria de la junta general ordinaria que haya de resolver sobre las cuentas anuales correspondientes al ejercicio al que se refiera el indicado informe.
--	---

Propuestas¹:

Quinto A

Se propone modificar el apartado 2 del artículo 40 de los Estatutos sociales, sin variación del otro apartado de dicho precepto, quedando redactado el indicado apartado 2 del artículo 40 en los términos que se indican a continuación:

- “2. *El consejo de administración velará, asimismo, para que la sociedad cumpla fielmente la legalidad vigente, respete los usos y buenas prácticas de los sectores o países donde ejerza su actividad y observe los principios de sostenibilidad y negocio responsable que hubiera aceptado voluntariamente.*”

Asimismo, se propone modificar el apartado 1 del artículo 41 de los Estatutos sociales, sin variación del otro apartado de dicho precepto, quedando redactado el indicado apartado 1 del artículo 41 en los términos que se indican a continuación:

- “1. *El consejo de administración estará integrado por un mínimo de doce y un máximo de diecisiete miembros nombrados por la junta general.*”

Quinto B

En relación con la normativa estatutaria relativa a la delegación de facultades del consejo de administración y a sus comisiones, se propone incorporar en Estatutos las siguientes modificaciones:

- (i) Modificar el apartado 1 del artículo 48 de los Estatutos sociales, sin modificación de los restantes apartados de dicho precepto, quedando redactado el citado apartado 1 del artículo 48 en los siguientes términos:

“1. *El presidente del consejo de administración tendrá la condición de presidente ejecutivo del Banco y será considerado como superior jerárquico de la Sociedad, investido de las atribuciones necesarias para el ejercicio de esta autoridad. En atención a su particular condición, al presidente ejecutivo le corresponderán, entre otras que se establezcan en la ley, en los presentes estatutos o en el reglamento del consejo, las siguientes funciones:*

- a) *Velar por que se cumplan los estatutos sociales y se ejecuten fielmente los acuerdos de la junta general y del consejo de administración.*
- b) *Ejercer la alta inspección del Banco y de todos sus servicios.*
- c) *Despachar con el consejero delegado y con la alta dirección para informarse de la marcha de los negocios.*”

- (ii) Modificar el artículo 50 de los Estatutos sociales, dejándolo redactado con arreglo al siguiente tenor:

“1. *Sin perjuicio de las delegaciones de facultades que se realicen a título individual al presidente, al consejero delegado o a cualquier otro consejero y de la facultad que le asiste para constituir comisiones delegadas por áreas específicas de actividad, el consejo de administración podrá constituir una*

¹ Se someterá a votación separada cada una de las propuestas formuladas bajo los puntos Quinto A, Quinto B y Quinto C.

comisión ejecutiva, con delegación de facultades decisorias generales. De constituirse, se regirá por lo que se indica en el artículo 51 siguiente.

2. *El consejo podrá asimismo constituir comisiones con funciones de supervisión, información, asesoramiento y propuesta en las materias propias de su competencia, debiendo en todo caso crear las comisiones exigidas por la legislación vigente; entre ellas, una comisión de nombramientos, una comisión de retribuciones, una comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento y una comisión de auditoría, que a los efectos previstos en el apartado 4(v) del artículo 52 tendrá también funciones decisorias.*
 3. *El funcionamiento de las comisiones del consejo se regirá, en lo no previsto en estos estatutos, por lo previsto en el reglamento del consejo.”*
- (iii) Suprimir el actual artículo 52 de los Estatutos sociales, dedicado a la comisión delegada de riesgos.
- (iv) Renumerar los actuales artículos 53 (comisión de auditoría), 54 (comisión de nombramientos), 54 bis (comisión de retribuciones) y 54 ter (comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento) como nuevos artículos 52, 53, 54 y 54 bis respectivamente, sin variación de su contenido.
- (v) Incorporar en los Estatutos sociales un nuevo artículo 54 ter, dedicado a la comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura, que queda redactado conforme al siguiente tenor:

“Artículo 54 ter. Comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura

1. *El consejo de administración podrá constituir una comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura. En caso de constituirse, esta comisión asistirá al consejo de administración en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión con respecto a la estrategia de negocio responsable y las cuestiones de sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo.*
2. *La comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura estará compuesta por un mínimo de tres y un máximo de nueve consejeros.*
3. *El reglamento del consejo regulará la composición, el funcionamiento y las competencias de la comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura.”*

Quinto C

Se propone modificar el apartado 1 de artículo 60 de los Estatutos sociales, sin variación del otro apartado de dicho precepto, dejando redactado el referido apartado 1 del artículo 60 con arreglo al siguiente tenor:

- “1. *El consejo de administración elaborará un informe anual de gobierno corporativo que, con el contenido legalmente exigido, prestará especial atención (i) al grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo; (ii) al funcionamiento de la junta general y desarrollo de las sesiones; (iii) a las operaciones vinculadas y a las operaciones intragrupo; (iv) a la estructura de propiedad de la Sociedad; (v) a la estructura de la administración de la Sociedad (incluyendo una descripción de la política de diversidad aplicada); (vi) a los sistemas de control del riesgo, incluido el fiscal, y a la descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera; y (vii) a cualquier restricción a la transmisibilidad de valores o al derecho de voto.*”

Conforme a lo previsto en los artículos 4.2.c) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y 10 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las anteriores propuestas de modificación estatutaria están condicionadas a la obtención de la correspondiente autorización administrativa.

Punto Sexto

Delegación en el consejo de administración de la facultad de ejecutar el acuerdo a adoptar por la propia junta de aumentar el capital social, de conformidad con lo establecido en el artículo 297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital, dejando sin efecto en la parte no utilizada la delegación sobre dicha materia conferida mediante el acuerdo Cuarto de la junta general ordinaria de accionistas de 7 de abril de 2017.

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en los artículos 286, 296.1 y 297.1 de la Ley de Sociedades de Capital para justificar la propuesta relativa al aumento de capital con delegación de facultades al consejo de administración para su ejecución, cuya aprobación se propone a la expresada junta general ordinaria de accionistas bajo el punto Sexto de su orden del día.

De conformidad con lo previsto en el artículo 297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de accionistas, con los requisitos establecidos para la modificación de los Estatutos sociales, puede delegar en los administradores la facultad de señalar la fecha en la que el acuerdo ya adoptado de aumentar el capital social deba llevarse a efecto en la cifra acordada y de fijar las condiciones del mismo en todo lo no previsto en el acuerdo de la junta general. El plazo para el ejercicio de esta facultad delegada no podrá exceder de un año.

En este sentido, el consejo de administración entiende que la propuesta de acuerdo que se presenta a la junta general viene motivada por la oportunidad de dotar al consejo de un instrumento que la legislación societaria vigente autoriza y que, en todo momento y sin necesidad de celebrar otra junta de accionistas, permite ejecutar el acuerdo de aumento del capital previamente adoptado, dentro de los límites y en los términos, plazos y condiciones que decida la junta. La dinámica de toda sociedad mercantil y, en especial, de la gran empresa, exige que sus órganos de gobierno y administración dispongan en todo momento de los instrumentos más indicados para dar adecuada respuesta a las necesidades que en cada momento demande la Sociedad, según las circunstancias del mercado. Entre estas necesidades puede estar el dotar a la Sociedad con nuevos recursos, hecho que normalmente se instrumentará mediante nuevas aportaciones en concepto de capital.

Con tal propósito, por tanto, se presenta a la junta general de accionistas la propuesta que a continuación se indica bajo el punto II) de delegar en el consejo la facultad de señalar la fecha en que el acuerdo de la propia junta de aumentar el capital deba llevarse a efecto, en la cuantía acordada por la junta y en el término de un año, autorizando expresamente al consejo para que, a su vez, pueda delegar en la comisión ejecutiva o en cualquier consejero con facultades delegadas las facultades delegables recibidas. La propuesta se completa a su vez con la previsión de derogación en la parte no utilizada de la delegación correlativa sobre la misma materia conferida en la junta general ordinaria del pasado 7 de abril de 2017 bajo el punto cuarto de su orden del día, extremo al que se refiere el punto I) siguiente.

Propuesta:

I) Dejar sin efecto el Acuerdo Cuarto de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 7 de abril de 2017.

II) Delegar en el consejo de administración, al amparo de lo previsto en el artículo 297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital, las más amplias facultades para que, en el plazo de un año contado desde la fecha de celebración de esta junta, pueda señalar la fecha y fijar las condiciones, en todo lo no previsto por la propia junta, de un aumento de capital con emisión de nuevas acciones que, por un importe de 500 millones de euros, se acuerda por la misma junta general de accionistas.

En el ejercicio de estas facultades delegadas y a título meramente enunciativo, no limitativo, corresponderá al consejo de administración determinar si las nuevas acciones se emiten con o sin prima y con o sin voto, fijar el plazo para ejercitar el derecho de suscripción preferente, ofrecer libremente las acciones no suscritas en dicho plazo, establecer que, en caso de suscripción incompleta, el capital quedará aumentado sólo en la cuantía de las suscripciones efectuadas y dar nueva redacción al artículo de los Estatutos sociales relativo al capital.

El aumento de capital a que se refiere este acuerdo quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo de un (1) año señalado por la junta para la ejecución del acuerdo, el consejo de administración no ejercita las facultades que se le delegan.

El consejo de administración está igualmente autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

Punto Séptimo

Autorización al consejo de administración para que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, pueda aumentar el capital en una o varias veces y en cualquier momento, en el plazo de tres años, mediante aportaciones dinerarias y en una cuantía nominal máxima de 4.034.038.395,50 euros, todo ello en los términos y condiciones que estime convenientes, dejando sin efecto en la parte no utilizada la autorización conferida mediante el acuerdo Quinto II) de la junta general ordinaria de accionistas de 7 de abril de 2017. Delegación para la exclusión del derecho de suscripción preferente, conforme a lo establecido en el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital.

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en los artículos 286, 296.1, 297.1 y 506 de la Ley de Sociedades de Capital para justificar la propuesta relativa a la concesión de nuevas facultades al consejo de administración para ampliar el capital social al amparo de lo establecido en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, incluyendo la delegación para la exclusión del derecho de suscripción preferente conforme a lo establecido en el artículo 506 de la misma ley, cuya aprobación se propone a la expresada junta general de accionistas de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) bajo el punto Séptimo de su orden del día.

De conformidad con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de accionistas, con los requisitos establecidos para la modificación de los Estatutos sociales, puede delegar en el consejo de administración la facultad de acordar en una o varias veces el aumento del capital social hasta una cifra determinada, en la oportunidad y en la cuantía que éste decida, sin previa consulta a la junta general. Dichos aumentos de capital no podrán ser en ningún caso superiores a la mitad del capital de la Sociedad en el momento de la autorización y deberán realizarse dentro del plazo máximo de cinco años a contar desde el acuerdo de la junta. A su vez, según establece el artículo 286 de la Ley de Sociedades de Capital en relación con los artículos 296.1 y 297.1, los administradores deberán formular un informe escrito en el que justifiquen la propuesta.

En tal sentido, el consejo de administración entiende que la propuesta de acuerdo que se presenta a la junta general de accionistas viene motivada por la oportunidad de dotar al consejo de un instrumento que la legislación societaria vigente autoriza y que, en todo momento y sin necesidad de tener que convocar y celebrar previamente una junta de accionistas, permite acordar los aumentos de capital que, dentro de los límites y en los términos, plazos y condiciones que decida la junta, se estimen convenientes para los intereses sociales. La dinámica de toda sociedad mercantil y, en especial, de la gran empresa, exige que sus órganos de gobierno y administración dispongan en todo momento de los instrumentos más indicados para dar adecuada respuesta a las necesidades que en cada caso demande la propia sociedad, a la vista de las circunstancias del mercado. Entre estas necesidades puede estar el dotar a la Sociedad con nuevos recursos, hecho que normalmente se instrumentará mediante nuevas aportaciones en concepto de capital.

En general, no resulta posible prever con antelación cuáles van a ser las necesidades de la Sociedad en materia de dotación de capital y, adicionalmente, el natural recurso a la junta

general para aumentar el capital social, con el consiguiente retraso e incremento de costes que ello conlleva, puede dificultar, en determinadas circunstancias, que la Sociedad pueda dar respuestas rápidas y eficaces a las necesidades del mercado. Ante ello, el recurso a la delegación que prevé el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital permite en gran medida obviar estas dificultades, a la vez que dota al consejo de administración del adecuado grado de flexibilidad para atender, según las circunstancias, las necesidades del Banco.

Con tales propósitos, por tanto, se presenta a la junta general de accionistas la propuesta que a continuación se indica de delegar en el consejo la facultad de acordar aumentar el capital de la Sociedad en la cantidad máxima de 4.034.038.395,50 euros (esto es, la mitad del capital social existente a la fecha de este informe), que incluye el dejar sin efecto en la parte no utilizada el Acuerdo Quinto II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 7 de abril de 2017, relativo a la autorización para ampliar capital.

Dentro del máximo de cinco años admitido por la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta que se somete a la junta general especifica que los administradores pueden hacer uso de las facultades delegadas de aumentar el capital social en el plazo de tres años a contar desde la fecha de celebración de la junta. El consejo considera que este plazo de tres años, inferior al máximo legalmente previsto, permite a la Sociedad, de una parte, beneficiarse del recurso a la delegación, pero, de otra parte, exige que, en el supuesto de que se desee la renovación o modificación de la autorización a su vencimiento, la consulta a la junta deba producirse con mayor antelación a la que se requeriría de agotar el máximo de cinco años legalmente permitido, lo que constituye, a juicio del consejo, una buena práctica.

Por lo demás, la propuesta de acuerdo que se somete a la junta incluye la autorización al consejo para que éste pueda a su vez delegar en la comisión ejecutiva o en cualquier consejero con facultades delegadas las facultades delegables recibidas de la junta y, a los efectos de la adecuada coordinación con las delegaciones en vigor para la emisión de obligaciones convertibles, dicha propuesta especifica que se considerará incluido dentro del límite disponible en cada momento de la cantidad máxima de 4.034.038.395,50 euros el importe de los aumentos de capital que, en su caso y con la finalidad de atender la conversión de obligaciones, se realicen al amparo de lo previsto en el Acuerdo Décimo A II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 27 de marzo de 2015 o en cualquier otro acuerdo en la materia que, en su caso, adopte la junta general.

Adicionalmente, y según permite el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital para el caso de sociedades cotizadas, cuando la junta general delega en los administradores la facultad de aumentar el capital social conforme a lo establecido en el artículo 297.1.b) antes referido puede atribuirles también la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en relación a las emisiones de acciones que sean objeto de delegación, cuando el interés de la Sociedad así lo exija, si bien, a tales efectos, deberá constar dicha propuesta de exclusión en la convocatoria de junta general y se pondrá a disposición de los accionistas un informe de los administradores en el que se justifique la propuesta.

En este sentido, se informa de que la delegación al consejo de administración para ampliar el capital contenida en la propuesta a la que este informe se refiere también incluye, conforme a lo permitido por el artículo 506 de dicha Ley, la atribución a los administradores de la facultad de excluir, total o parcialmente, el derecho de suscripción preferente de los accionistas, cuando el interés de la Sociedad así lo exija, todo ello en los términos del propio artículo 506.

El consejo de administración estima que esta posibilidad adicional, que amplía notablemente el margen de maniobra y la capacidad de respuesta que ofrece la simple delegación de la facultad de aumentar el capital social en los términos del artículo 297.1.b) de la Ley de

Sociedades de Capital, se justifica, de un lado, por la flexibilidad y agilidad con la que, en ocasiones, resulta necesario actuar en los mercados financieros actuales a fin de poder aprovechar los momentos en los que las condiciones de los mercados sean más favorables. Además, la supresión del derecho de suscripción preferente permite normalmente un abaratamiento relativo de los costes asociados a la operación (incluyendo, especialmente, las comisiones de las entidades financieras participantes en la emisión) en comparación con una emisión con derecho de suscripción preferente, y tiene al mismo tiempo un menor efecto de distorsión en la negociación de las acciones de la Sociedad durante el período de emisión, que suele resultar más corto que en una emisión con derechos. Asimismo, la exclusión puede ser necesaria cuando la captación de los recursos financieros se pretende realizar en los mercados internacionales o mediante el empleo de técnicas aceleradas de prospección de la demanda o *bookbuilding*.

En cualquier caso, la propuesta que se somete a la junta prevé que esta posibilidad adicional de exclusión del derecho de suscripción preferente sólo podrá efectuarse en relación con ampliaciones de capital que representen, individual o agregadamente, hasta un máximo del 20% del capital social del Banco a la fecha de este informe, que asciende, una vez redondeado a la baja al múltiplo más próximo del valor nominal unitario de la acción, a 1.613.615.358 euros. Se entienden incluidas en este límite las ampliaciones de capital que, para atender la conversión de obligaciones en cuya emisión se haya excluido el derecho de suscripción preferente, se realicen al amparo del Acuerdo Décimo A II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 27 de marzo de 2015 o de cualquier otro acuerdo sobre la materia que pueda adoptar la junta general, si bien con la excepción que se reseña a continuación.

En efecto, entre otros instrumentos, la normativa de solvencia contempla la posibilidad de que las emisiones perpetuas o sin plazo de conversión y/o amortización y cuya conversión sea eventual y se prevea para atender a requisitos regulatorios para la computabilidad de los valores emitidos como instrumentos de capital de acuerdo con la normativa de solvencia aplicable en cada momento (**“Emisiones Contingentemente Convertibles”** o **“CoCos”**) puedan computar como instrumentos de capital de nivel 1 adicional y que, por tanto, sean aptas para cumplir con los requerimientos de solvencia, siempre que prevea, entre otras características, su eventual conversión en acciones de nueva emisión cuando las ratios de solvencia caigan por debajo de un determinado umbral prefijado. Esta posibilidad permite que las entidades de crédito atiendan sus requerimientos de solvencia de una manera más flexible y en unas condiciones, tanto financieras como de gestión de capital, más adecuadas, habiéndose convertido la emisión de este tipo de valores contingentemente convertibles en una práctica habitual de muchas entidades de crédito, incluido el Banco, y con independencia de que los ratios de capital, tanto individuales como consolidados, sean en el caso del Banco significativamente superiores a los que resultan de aplicación. Por esta razón, se estima igualmente conveniente prever que el indicado límite del 20% para las emisiones en las que se excluya el derecho de suscripción preferente no resulte de aplicación en relación con las emisiones de CoCos que se realicen al amparo del ya citado Acuerdo Décimo A II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 27 de marzo de 2015 o de la autorización de la junta que pueda sustituir a dicho acuerdo en un futuro.

En relación con esta posibilidad de supresión del derecho preferente, se deja expresa constancia de que la exclusión, total o parcial, del derecho de suscripción preferente constituye tan solo una facultad que la junta general atribuye al consejo y cuyo ejercicio dependerá de que el propio consejo de administración así lo decida, atendidas las circunstancias en cada caso existentes y con respeto a las exigencias legales. Si, en uso de las referidas facultades, el consejo decidiera suprimir el derecho de suscripción preferente en

relación con una concreta ampliación de capital que eventualmente decida realizar al amparo de la autorización concedida por la junta general de accionistas emitirá al tiempo de acordar el aumento un informe detallando las concretas razones de interés social que justifiquen dicha medida, que será objeto del correlativo informe de experto independiente, distinto del auditor de cuentas de la Sociedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital por referencia a los artículos 505 y 308 del mismo texto legal. Ambos informes serán puestos a disposición de los accionistas y comunicados a la primera junta general que se celebre tras el acuerdo de ampliación, de conformidad con lo establecido en el mencionado precepto.

La propuesta se completa con la atribución al consejo de administración de la autorización para delegar a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, sin perjuicio naturalmente de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en la indicada propuesta.

Propuesta:

I) Dejar sin valor ni efecto alguno, en la parte no utilizada, la autorización conferida mediante el Acuerdo Quinto II) de la junta general ordinaria de accionistas de 7 de abril de 2017.

II) Facultar nuevamente al consejo de administración, tan ampliamente como en Derecho sea necesario, para que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, pueda aumentar el capital social en una o varias veces y en cualquier momento, en el plazo de tres años contado desde la fecha de celebración de esta junta, en la cantidad máxima de 4.034.038.395,50 euros, mediante la emisión de nuevas acciones –con o sin prima y con o sin voto–, consistiendo el contravalor de las nuevas acciones a emitir en aportaciones dinerarias, pudiendo fijar los términos y condiciones del aumento de capital y las características de las acciones, así como ofrecer libremente las nuevas acciones no suscritas en el plazo o plazos de suscripción preferente, establecer que, en caso de suscripción incompleta, el capital quedará aumentado sólo en la cuantía de las suscripciones efectuadas y dar nueva redacción al artículo de los Estatutos sociales relativo al capital. Se considerará incluido dentro del límite disponible en cada momento de la cantidad máxima antes referida el importe de los aumentos de capital que, en su caso y con la finalidad de atender la conversión de obligaciones, se realicen al amparo de lo previsto en el Acuerdo Décimo A II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 27 de marzo de 2015 o de cualquier otro acuerdo en la materia que, en su caso, adopte la junta general.

Asimismo, se faculta al consejo para excluir, total o parcialmente, el derecho de suscripción preferente en los términos del artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital, si bien esta facultad quedará limitada a ampliaciones de capital que se realicen al amparo de la presente delegación hasta 1.613.615.358 euros. Este último límite no resultará de aplicación en relación con las emisiones perpetuas o sin plazo de conversión y/o amortización y cuya conversión sea eventual y se prevea para atender a requisitos regulatorios para la computabilidad de los valores emitidos como instrumentos de capital de acuerdo con la normativa de solvencia aplicable en cada momento (“Emisiones Contingentemente Convertibles” o “CoCos”) en las que se excluya el derecho de suscripción preferente y que puedan acordarse al amparo de lo previsto en el Acuerdo Décimo A II) de los adoptados por la junta general ordinaria de accionistas de 27 de marzo de 2015 (que queda modificado según lo aquí previsto) o de cualquier otro acuerdo en la materia que, en su caso, adopte la junta general, siéndole por tanto de aplicación a los aumentos de capital destinados a atender la

conversión de dichas emisiones el límite general de 4.034.038.395,50 euros antes aludido cuando en ellas se excluya el derecho de suscripción preferente.

El consejo de administración está igualmente autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

Punto Octavo

Aumento de capital social por el importe determinable según los términos del acuerdo mediante la emisión de nuevas acciones ordinarias de medio (0,5) euro de valor nominal cada una, sin prima de emisión, de la misma clase y serie que las actualmente en circulación, con cargo a reservas. Ofrecimiento de la adquisición de derechos de asignación gratuita a un precio garantizado. Previsión expresa de posibilidad de asignación incompleta. Delegación de facultades al consejo de administración, con autorización para delegar a su vez en la comisión ejecutiva, para fijar las condiciones del aumento en todo lo no previsto por esta junta general, realizar los actos necesarios para su ejecución, adaptar la redacción de los apartados 1 y 2 del artículo 5 de los Estatutos sociales a la nueva cifra del capital social y otorgar cuantos documentos públicos y privados sean necesarios para la ejecución del aumento. Solicitud ante los organismos competentes, nacionales y extranjeros, para la admisión a negociación de las nuevas acciones en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), y en las Bolsas de Valores extranjeras en las que coticen las acciones de Banco Santander (actualmente, Lisboa, Londres, Milán, Varsovia, Buenos Aires, México, Nueva York –a través de ADSs (American Depositary Shares)– y São Paulo –a través de BDRs (Brazilian Depositary Receipts)–), en la forma exigible en cada una de ellas.

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

El presente informe se formula en relación con la propuesta de aumento del capital social que se someterá a aprobación bajo el punto Octavo del orden del día de la referida junta general ordinaria de accionistas de Banco Santander, S.A. (“**Banco Santander**”, “**Santander**” o el “**Banco**”).

El informe se emite en cumplimiento de las exigencias establecidas en los artículos 286 y 296 de la Ley de Sociedades de Capital, en virtud de los cuales el consejo de administración debe formular un informe con la justificación de la propuesta a someter a la junta general de accionistas, en la medida en que la aprobación de ésta y su ejecución suponen necesariamente la modificación de los apartados 1 y 2 del artículo 5 de los Estatutos sociales relativo al capital social.

Con la finalidad de facilitar la comprensión de la operación que motiva la propuesta de aumento de capital social que se somete a la junta, se ofrece en primer lugar a los accionistas una descripción de la finalidad y justificación de dicho aumento de capital. A continuación, se incluye una descripción de los principales términos y condiciones del aumento de capital con cargo a reservas objeto de este informe. Finalmente, se incluye la propuesta de acuerdo de aumento de capital que se somete a la aprobación de la junta general.

I. FINALIDAD Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

1. Finalidad

La finalidad de la propuesta de aumento de capital que se somete a la junta general ordinaria de accionistas es permitir instrumentar la remuneración correspondiente a uno de los dividendos a cuenta con cargo al ejercicio 2018 mediante la aplicación del programa *Santander Dividendo Elección*, en virtud del cual se ofrece a todos los accionistas del Banco la opción de recibirla en acciones o efectivo, a elección del accionista.

2. Estructuración y opciones del accionista

La oferta a los accionistas de la opción de recibir, a su elección, acciones de Banco Santander o efectivo con ocasión de la aplicación del programa *Santander Dividendo Elección* (la “**Opción Alternativa**”) se estructura mediante un aumento de capital social con cargo a reservas (el “**Aumento**” o el “**Aumento de Capital**”) que se somete a la aprobación de la junta general ordinaria de accionistas bajo el punto Octavo de su orden del día.

En el momento en que el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva decida ejecutar el Aumento de Capital:

- (a) Los accionistas del Banco recibirán un derecho de asignación gratuita por cada acción Santander que posean. Estos derechos serán negociables y, por tanto, podrán ser transmitidos en las Bolsas de Valores españolas durante un plazo de, al menos, 15 días naturales, finalizado el cual los derechos se convertirán automáticamente en acciones de nueva emisión del Banco que serán atribuidas a sus titulares. El número concreto de acciones a emitir en el Aumento y, por tanto, el número de derechos necesarios para la asignación de una acción nueva dependerá del precio de cotización de la acción del Banco tomado en el momento de la ejecución del Aumento (el “**Precio de Cotización**”), de conformidad con el procedimiento que se describe en este informe. En todo caso, como se explica más adelante, el número máximo de acciones a emitir en el Aumento será tal que el valor de mercado de esas acciones calculado al Precio de Cotización será de, aproximadamente, el importe que se indica.
- (b) El Banco, o una entidad de su Grupo, asumirá un compromiso irrevocable de adquisición de los derechos de asignación gratuita a un precio fijo frente a los accionistas que los hayan recibido gratuitamente (el “**Compromiso de Compra**”). Este precio fijo será calculado con carácter previo a la apertura del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, en función del Precio de Cotización (de modo que el precio por derecho será el resultado de dividir el Precio de Cotización entre el número de derechos necesario para recibir una acción nueva más uno). De esta forma, el Banco garantiza a todos los accionistas la posibilidad de monetizar los derechos recibidos gratuitamente, permitiéndoles así recibir el efectivo.

Por tanto, con ocasión de la ejecución del Aumento, los accionistas de Banco Santander tendrán la opción, a su libre elección de¹:

- (a) No transmitir sus derechos de asignación gratuita. En tal caso, al final del periodo de negociación, el accionista recibirá el número de acciones nuevas que le correspondan totalmente liberadas.
- (b) Transmitir la totalidad o parte de sus derechos de asignación gratuita a Grupo Santander en virtud del Compromiso de Compra. De esta forma, el accionista optaría por monetizar sus derechos y percibir la Opción Alternativa en efectivo en lugar de recibir acciones.
- (c) Transmitir la totalidad o parte de sus derechos de asignación gratuita en el mercado. En este caso, el accionista también optaría por monetizar sus derechos, si bien en este supuesto no tiene un precio fijo garantizado, como sí ocurre en el caso de la opción (b) anterior.

El valor bruto de lo recibido por el accionista en las opciones (a) y (b) será equivalente, ya que el Precio de Cotización será utilizado tanto para determinar el precio fijo del Compromiso de Compra como para determinar el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción nueva. En otras palabras, el precio bruto que un accionista recibirá en caso de vender al Grupo la totalidad de sus derechos de asignación gratuita bajo el Compromiso de Compra corresponderá, aproximadamente, al valor de las acciones nuevas que recibirá si no vende sus derechos, calculado al precio de mercado de Santander tomado en la fecha de ejecución del Aumento. No obstante, el tratamiento fiscal de una y otra alternativa es diferente en la actualidad, teniendo la opción (a) un tratamiento fiscal más favorable que la opción (b). El tratamiento fiscal actual de las ventas contempladas en las opciones (b) y (c) también es distinto, aunque su efecto puede ser similar para determinados inversores (en particular, para los accionistas personas físicas residentes en España). Ver el apartado II.6 posterior para un resumen del régimen fiscal aplicable en España a la operación.

3. Coordinación con dividendos tradicionales

El Aumento de Capital permitiría aplicar el programa *Santander Dividendo Elección* en sustitución de uno de los dividendos a cuenta del ejercicio 2018, estando previsto que los otros dos dividendos a cuenta y el dividendo complementario con cargo a ese ejercicio se abonen en efectivo. El consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva decidirá a qué dividendo a cuenta aplicar el indicado programa.

El consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva también podría decidir no aplicar el programa a ninguno de los dividendos a cuenta, en cuyo caso estos se abonarían en efectivo y el Aumento quedaría sin efecto conforme a lo previsto en el apartado II.7 siguiente. En este caso, el consejo de administración podría proponer aplicar el programa *Santander Dividendo Elección* al dividendo complementario correspondiente al ejercicio 2018, a cuyo efecto sometería el correspondiente acuerdo de aumento de capital a la junta general ordinaria de 2019.

¹ Las opciones disponibles para los accionistas del Banco que lo sean de manera indirecta, bien por participar en los programas de ADSs o de BDRs de los Estados Unidos y Brasil, respectivamente, por ser titulares de CDIs a través de los servicios “nominee” patrocinados por Banco Santander en el Reino Unido, o por cualquier otro motivo, podrán presentar particularidades respecto de las opciones aquí descritas en atención a los términos y condiciones aplicables a los programas en los que los indicados accionistas participen.

4. **Importe de la Opción Alternativa y precio del Compromiso de Compra**

En la fecha en que habitualmente se paga el dividendo a cuenta al que se aplique el programa *Santander Dividendo Elección*, Banco Santander ofrecería a los accionistas acciones liberadas cuyo valor de mercado ascendería al importe que fije el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, con el límite de 750 millones de euros (el valor que se fije por el consejo de administración o la comisión ejecutiva, el “**Importe de la Opción Alternativa**”)².

Dado que, como se ha indicado, el Compromiso de Compra tiene como finalidad permitir a los accionistas monetizar el Importe de la Opción Alternativa, y teniendo en cuenta que en el Aumento cada acción en circulación concederá a su titular un derecho de asignación gratuita, el precio bruto por derecho al que se formulará el Compromiso de Compra sería equivalente a la cuantía por acción del Importe de la Opción Alternativa³.

El Importe de la Opción Alternativa y el precio de compra de derechos de asignación gratuita serán fijados y hechos públicos de acuerdo con lo previsto en el apartado II.3.

II. **PRINCIPALES TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL AUMENTO DE CAPITAL**

A continuación se describen los principales términos y condiciones del Aumento de Capital.

1. **Importe del Aumento de Capital, número de acciones a emitir y número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción nueva**

El número de acciones a emitir en el Aumento de Capital será el resultado de dividir el Importe de la Opción Alternativa entre el valor de la acción del Banco tomado en el momento en que el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, decida llevar a efecto el Aumento (esto es, el Precio de Cotización). El número así calculado será objeto del correspondiente redondeo para obtener un número entero de acciones y una relación de conversión de derechos por acciones también entera. Adicionalmente, a estos mismos efectos, Banco Santander hará que una sociedad del Grupo Santander que sea titular de acciones Santander renuncie a los derechos de asignación gratuita que corresponda.

Una vez determinado el número de acciones a emitir, el importe del Aumento de Capital será el resultado de multiplicar ese número de nuevas acciones por el valor nominal de las acciones de Banco Santander (0,5 euros por acción). El Aumento se realizará, por tanto, a la par, sin prima de emisión.

En concreto, en el momento en que se decida llevar a efecto el Aumento, el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, determinará el número de acciones a emitir y, por tanto, el importe del Aumento y el número de derechos de asignación gratuita necesario para la asignación de una acción nueva, aplicando la siguiente fórmula (redondeando el resultado al número entero inmediatamente inferior):

$$\text{NAN} = \text{NTAcc} / \text{Núm. derechos}$$

donde,

NAN = Número de acciones nuevas a emitir;

² Sujeto a los eventuales redondeos que resulten de las fórmulas previstas en el apartado II.1 de este informe.

³ Sujeto a los eventuales redondeos que resulten de las fórmulas previstas en el apartado II.1 de este informe.

NTAcc = Número de acciones de Banco Santander en circulación en la fecha en que el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva acuerde llevar a efecto el Aumento; y

Núm. derechos = Número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción nueva, que será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula, redondeado al número entero superior:

$$\text{Núm. derechos} = \text{NTAcc} / \text{Núm. provisional accs.}$$

donde,

$$\text{Núm. provisional accs.} = \text{Importe de la Opción Alternativa} / \text{PreCot.}$$

A estos efectos:

“Importe de la Opción Alternativa” es el valor de mercado del Aumento, que se fijará por el consejo de administración o, por delegación, por la comisión ejecutiva, dentro del límite indicado en el apartado I.4 anterior, en función del número de acciones en circulación (esto es, NTAcc) y de la retribución satisfecha hasta ese momento con cargo al ejercicio 2018.

“PreCot” es la media aritmética de los precios medios ponderados de la acción del Banco en las Bolsas españolas en las 5 sesiones bursátiles cerradas con anterioridad al acuerdo del consejo de administración o, por delegación, de la comisión ejecutiva, de llevar a efecto el Aumento de Capital, redondeado a la milésima de euro más cercana y, en caso de la mitad de una milésima de euro, a la milésima de euro inmediatamente superior (importe denominado como “Precio de Cotización” en este informe).

Ejemplo de cálculo del número de acciones nuevas a emitir, del importe del Aumento y del número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción nueva:

A continuación se incluye, con el exclusivo fin de facilitar la comprensión de su aplicación, un ejemplo de cálculo de la fórmula incluida en este apartado. Los resultados de estos cálculos no son representativos de los que puedan darse en la realidad con ocasión de la ejecución del Aumento de Capital, que dependerán de las diversas variables utilizadas en la fórmula.

A los meros efectos de este ejemplo:

- **El Importe de la Opción Alternativa es de 735.000.000 de euros.**
- **Se asume un PreCot de 5,731 euros (precio de cierre de la acción Santander el 7 de febrero de 2018).**
- **El NTAcc es 16.136.153.582 (número de acciones Santander a la fecha de este informe).**

Por tanto:

$$\text{Núm. provisional accs} = \text{Importe de la Opción Alternativa} / \text{PreCot} = 735.000.000 / 5,731 = 128.249.869,132787$$

$$\text{Núm. derechos} = \text{NTAcc} / \text{Núm. provisional accs.} = 16.136.153.582 / 128.249.869,132787 = 125,8180 = 126 \text{ (redondeado al alza)}$$

$$\text{NAN} = \text{NTAcc} / \text{Núm. derechos} = 16.136.153.582 / 126 = 128.064.710,97 = 128.064.710 \text{ (redondeado a la baja)}$$

En consecuencia, en este ejemplo, (i) el número de acciones nuevas a emitir en el Aumento sería de 128.064.710, (ii) el importe del Aumento ascendería a 64.032.355 euros (128.064.710 x 0,5), y (iii) serían necesarios 126 derechos de asignación gratuita (o acciones viejas) para la asignación de una acción nueva⁴.

2. Derechos de asignación gratuita

Cada acción del Banco en circulación otorgará a su titular un derecho de asignación gratuita.

El número de derechos de asignación gratuita necesarios para recibir una acción nueva será determinado automáticamente según la proporción existente entre el número de acciones nuevas del Aumento y el número de acciones en circulación, calculado de acuerdo con la fórmula establecida en el apartado II.1 anterior.

Los titulares de obligaciones o instrumentos convertibles en acciones de Banco Santander existentes en cada momento no gozarán de derecho de asignación gratuita, aunque tendrán, en su caso, derecho a la modificación de la relación de cambio de las obligaciones por acciones (o de los límites mínimos y/o máximos de esa relación, cuando ésta sea variable), en proporción a la cuantía del Aumento.

En el caso de que el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción (126 en el ejemplo anterior) multiplicado por las acciones nuevas (128.064.710 en ese mismo ejemplo) resultara en un número inferior al número de acciones en circulación (16.136.153.582), Santander, o una entidad de su Grupo, renunciará a un número de derechos de asignación gratuita igual a la diferencia entre ambas cifras (es decir, a 122 derechos en el mencionado ejemplo) a los exclusivos efectos de que el número de acciones nuevas sea un número entero y no una fracción.

Los derechos de asignación gratuita se asignarán a los accionistas de Banco Santander que hayan adquirido sus respectivas acciones y que figuren como tales en los registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (Iberclear) en las fechas que corresponda de acuerdo con las reglas de compensación y liquidación de valores que resulten de aplicación. Los derechos de asignación gratuita podrán ser negociados durante el plazo que determine el consejo o, por delegación, la comisión ejecutiva, con el mínimo de quince días naturales.

3. Compromiso de Compra de los derechos de asignación gratuita

Como se ha explicado anteriormente, con ocasión de la ejecución del Aumento, el Banco y/o, con su garantía, una sociedad de su Grupo asumirá el compromiso irrevocable de compra de los derechos de asignación gratuita (tal y como se ha definido, el “Compromiso de Compra”), de forma que los accionistas de Banco Santander tendrán garantizada la posibilidad de vender al Banco, o a una entidad de su Grupo, los derechos recibidos gratuitamente, recibiendo, a su elección, toda o parte de la Opción Alternativa en efectivo. El Compromiso de Compra estará vigente y podrá ser aceptado durante el plazo, dentro del periodo de negociación de derechos de asignación gratuita, que

⁴ En este ejemplo, sería necesario que una sociedad del Grupo Santander renuncie a 122 derechos de asignación gratuita correspondientes a 122 acciones Santander de su propiedad con el fin de que el número de acciones a emitir sea un número entero.

acuerde el consejo o, por sustitución, la comisión ejecutiva. El precio de compra en virtud del Compromiso de Compra será fijo y será calculado con carácter previo a la apertura del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita de acuerdo con la siguiente fórmula (en la que se aplicarán las definiciones establecidas en el apartado II.1 anterior), redondeado a la milésima de euro más cercana y, en caso de la mitad de una milésima de euro, a la milésima de euro inmediatamente superior (el “**Precio de Compra**”):

$$\text{Precio de Compra} = \text{PreCot} / (\text{Núm. derechos} + 1).$$

El Precio de Compra definitivo así calculado será fijado y hecho público en el momento de la ejecución del Aumento.

Está previsto que Banco Santander renuncie a las acciones nuevas que correspondan a los derechos de asignación gratuita que el Banco haya adquirido en aplicación del Compromiso de Compra, ampliándose el capital social exclusivamente en el importe correspondiente a los derechos de asignación gratuita respecto de los que no se haya producido renuncia.

4. Derechos de las acciones nuevas

Las acciones nuevas que se emitan en el Aumento de Capital serán acciones ordinarias de medio (0,5) euro de valor nominal cada una, de la misma clase y serie que las actualmente en circulación, representadas mediante anotaciones en cuenta, cuyo registro contable se atribuirá a la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (Iberclear) y a sus entidades participantes. Las nuevas acciones atribuirán a sus titulares los mismos derechos políticos y económicos que las acciones ordinarias del Banco actualmente en circulación a partir del momento en que el Aumento se declare suscrito y desembolsado. Las nuevas acciones serán entregadas totalmente liberadas y con carácter enteramente gratuito.

5. Balance y reservas con cargo a las que se realiza el Aumento

El balance que sirve de base al Aumento de Capital es el correspondiente a 31 de diciembre de 2017, que ha sido auditado por PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. con fecha 16 de febrero de 2018 y que se somete a aprobación de la junta general ordinaria de accionistas bajo el punto Primero A de su orden del día.

El Aumento de Capital se realizará íntegramente con cargo a las reservas previstas en el artículo 303.1 de la Ley de Sociedades de Capital. Con ocasión de la ejecución del Aumento el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, determinará la reserva a utilizar y el importe de ésta conforme al balance que sirve de base al Aumento.

6. Régimen fiscal

El régimen fiscal aplicable en España a los accionistas será con carácter general el siguiente (sin perjuicio de las especialidades que son de aplicación a las personas no residentes o sujetas a tributación en los territorios forales del País Vasco o en la Comunidad Foral de Navarra, así como de los potenciales cambios normativos futuros que puedan afectar al régimen fiscal aplicable):

La entrega de las acciones consecuencia del Aumento de Capital tendrá la consideración a efectos fiscales de entrega de acciones liberadas y, por tanto, no constituye renta a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“**IRPF**”), del Impuesto

sobre Sociedades (“IS”) o del Impuesto sobre la Renta de no Residentes (“IRNR”), tanto si actúan a través de establecimiento permanente en España como si no.

El valor de adquisición, tanto de las acciones nuevas recibidas como consecuencia del Aumento de Capital como de las acciones de las que procedan, resultará de repartir el coste total entre el número de títulos, tanto los antiguos como los liberados que correspondan. La antigüedad de tales acciones liberadas será la que corresponda a las acciones de las que procedan.

En el supuesto de que los accionistas vendan sus derechos de asignación gratuita en el mercado, el importe obtenido en la transmisión al mercado de dichos derechos tendrá el régimen fiscal que se indica a continuación:

- En el IRPF y en el IRNR sin establecimiento permanente, el importe obtenido en la transmisión en el mercado de los derechos de asignación gratuita tendrá la consideración de ganancia patrimonial para el transmitente. Dicha ganancia patrimonial estará sujeta a retención a cuenta del IRPF al tipo impositivo correspondiente. Esta retención se practicará por la entidad depositaria correspondiente y, en su defecto, por el intermediario financiero o el fedatario público que haya intervenido en la transmisión.
- En el IS y en IRNR con establecimiento permanente en España, en la medida en que se cierre un ciclo mercantil completo, se tributará conforme a lo que resulte de la normativa contable aplicable.

En el supuesto de que los titulares de los derechos de asignación gratuita decidan acudir al Compromiso de Compra del Grupo, el régimen fiscal aplicable al importe obtenido en la transmisión al Banco o a la filial de éste de los derechos de asignación gratuita ostendados en su condición de accionistas será equivalente al régimen aplicable a los dividendos distribuidos directamente en metálico y, por tanto, estarán sometidos a la retención a cuenta de impuestos correspondiente.

Debe tenerse en cuenta que este resumen no explicita todas las posibles consecuencias fiscales de las distintas opciones relacionadas con el programa *Santander Dividendo Elección* o con la ejecución del Aumento de Capital. No se detallan, especialmente, las consecuencias que se pueden producir en sus países de residencia para aquellos accionistas que no sean residentes en España a efectos fiscales. Por ello, se recomienda que los accionistas consulten con sus asesores fiscales sobre el impacto fiscal específico del sistema de retribución propuesto, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada accionista o titular de derechos de asignación gratuita, y que presten atención a las modificaciones que pudieran producirse, tanto en la legislación vigente a la fecha del presente informe como en sus criterios de interpretación.

Finalmente, se recomienda a los tenedores de *American Depositary Receipts* (ADRs), *Brazilian Depositary Receipts* (BDRs) y *CREST Depositary Interests* (CDIs) que consulten con sus asesores fiscales antes de tomar una decisión en relación con el programa *Santander Dividendo Elección* o con la ejecución del Aumento de Capital.

7. Delegación de facultades y ejecución de cada Aumento

Se propone delegar en el consejo de administración, con facultades de sustitución en la comisión ejecutiva o en cualquier consejero con facultades delegadas, la facultad de señalar la fecha en que el acuerdo de Aumento a adoptar por la junta general ordinaria deba llevarse a efecto, así como fijar las condiciones del Aumento de Capital en todo lo no previsto por la junta general, todo ello en los términos previstos en el artículo

297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital. No obstante lo anterior, si el consejo de administración, atendidas, entre otras cuestiones, las condiciones de mercado, no considerase conveniente la ejecución del Aumento de Capital, podrá decidir no ejecutarlo, en cuyo caso deberá informar de tal decisión a la siguiente junta general ordinaria. El Aumento quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo de un año señalado por la junta para la ejecución del acuerdo, el consejo de administración no ejercita las facultades que se le delegan.

En el momento en que el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, decida ejecutar el Aumento y fije todos sus términos definitivos en lo no previsto por la junta general, el Banco hará públicos dichos términos. En particular, con carácter previo al inicio del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, el Banco pondrá a disposición pública un documento que contenga información sobre el número y la naturaleza de las acciones y los motivos del Aumento, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.1.e) del Real Decreto 1310/2005, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

Una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita:

- (a) Las acciones nuevas serán asignadas a quienes sean titulares de derechos de asignación gratuita en la proporción necesaria.
- (b) El consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, declarará cerrado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita y procederá a formalizar contablemente la aplicación de reservas en la cuantía del Aumento, quedando éste desembolsado con dicha aplicación.

Finalmente, el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva o cualquier consejero con facultades delegadas, adoptará los correspondientes acuerdos de modificación de Estatutos sociales para reflejar la nueva cifra de capital resultante del Aumento y de solicitud de admisión a cotización de las nuevas acciones.

8. Admisión a cotización de las nuevas acciones

El Banco solicitará la admisión a negociación de las acciones nuevas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), y realizará los trámites y actuaciones que sean necesarios ante los organismos competentes de las Bolsas de Valores extranjeras en las que en cada momento coticen las acciones de Banco Santander (actualmente, Lisboa, Londres, Milán, Varsovia, Buenos Aires, México, Nueva York –a través de ADSs (*American Depositary Shares*)– y São Paulo, a través de BDRs –*Brazilian Depositary Receipts*–) para la admisión a negociación de las acciones nuevas emitidas en el Aumento.

III. PROPUESTA DE ACUERDO A SOMETER A LA JUNTA GENERAL

El texto íntegro de la propuesta de Aumento de Capital que se somete a la junta general ordinaria de accionistas bajo el punto Octavo del orden del día es el siguiente:

“Aumento de capital social con cargo a reservas

1.- Aumento de capital

Se acuerda aumentar el capital social por el importe que resulte de multiplicar (a) el valor nominal de medio (0,5) euro por acción de Banco Santander, S.A. (“Banco Santander” o el

“Banco”) por (b) el número determinable de acciones nuevas de Banco Santander que resulte de la fórmula que se indica en el punto 2 siguiente (las “Acciones Nuevas”).

El aumento de capital se realiza mediante la emisión y puesta en circulación de las Acciones Nuevas, que serán acciones ordinarias de medio (0,5) euro de valor nominal cada una, de la misma clase y serie que las actualmente en circulación, representadas mediante anotaciones en cuenta.

El aumento de capital se realiza íntegramente con cargo a reservas de las previstas en el artículo 303.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

Las Acciones Nuevas se emiten a la par, es decir, por su valor nominal de medio (0,5) euro, sin prima de emisión, y serán asignadas gratuitamente a los accionistas del Banco.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 311 de la Ley de Sociedades de Capital, se prevé la posibilidad de asignación incompleta del aumento.

2.- Acciones Nuevas a emitir

El número de Acciones Nuevas será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula, redondeado al número entero inmediatamente inferior:

$$\text{NAN} = \text{NTAcc} / \text{Núm. derechos}$$

donde,

NAN = Número de Acciones Nuevas a emitir;

NTAcc = Número de acciones de Banco Santander en circulación en la fecha en que el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, acuerde llevar a efecto el aumento de capital; y

Núm. derechos = Número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una Acción Nueva, que será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula, redondeado al número entero superior:

$$\text{Núm. derechos} = \text{NTAcc} / \text{Núm. provisional accs.}$$

donde,

$$\text{Núm. provisional accs.} = \text{Importe de la Opción Alternativa} / \text{PreCot.}$$

A estos efectos:

“Importe de la Opción Alternativa” es el valor de mercado del aumento de capital, que se fijará por el consejo de administración o, por delegación, por la comisión ejecutiva, en función del número de acciones en circulación (esto es, NTAcc) y de la retribución satisfecha hasta ese momento a los accionistas con cargo al ejercicio 2018 y que no podrá ser una cifra superior a 750 millones de euros.

“PreCot” es la media aritmética de los precios medios ponderados de la acción del Banco en las Bolsas españolas en las 5 sesiones bursátiles cerradas con anterioridad al acuerdo del consejo de administración o, por delegación, de la comisión ejecutiva, de llevar a efecto el aumento de capital, redondeado a la milésima de euro más cercana y, en caso de la mitad de una milésima de euro, a la milésima de euro inmediatamente superior.

3.- Derechos de asignación gratuita

Cada acción del Banco en circulación otorgará un derecho de asignación gratuita.

El número de derechos de asignación gratuita necesarios para recibir una Acción Nueva será determinado automáticamente según la proporción existente entre el número de Acciones Nuevas y el número de acciones en circulación (NTAcc). En concreto, los accionistas tendrán derecho a recibir una Acción Nueva por cada tantos derechos de asignación gratuita determinados de acuerdo con lo previsto en el punto 2 anterior (Núm. derechos) de los que sean titulares.

Los titulares de obligaciones o instrumentos convertibles en acciones de Banco Santander existentes en cada momento no gozarán de derecho de asignación gratuita, aunque tendrán, en su caso, derecho a la modificación de la relación de cambio de las obligaciones por acciones (o de los límites mínimos y/o máximos de esa relación, cuando ésta sea variable), en proporción a la cuantía del aumento.

En el caso de que (i) el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción (Núm. derechos) multiplicado por las Acciones Nuevas (NAN) resultara en un número inferior al (ii) número de acciones en circulación (NTAcc), Banco Santander, o una entidad de su Grupo, renunciará a un número de derechos de asignación gratuita igual a la diferencia entre ambas cifras, a los exclusivos efectos de que el número de Acciones Nuevas sea un número entero y no una fracción.

Los derechos de asignación gratuita se asignarán a los accionistas de Banco Santander que hayan adquirido sus respectivas acciones y figuren como tales en los registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (Iberclear) en la fecha que corresponda de acuerdo con las reglas de compensación y liquidación de valores que resulten de aplicación. Durante el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita se podrán adquirir en el mercado derechos de asignación gratuita suficientes y en la proporción necesaria para suscribir Acciones Nuevas. Los derechos de asignación gratuita podrán ser negociados en el mercado durante el plazo que determine el consejo o, por delegación, la comisión ejecutiva, con el mínimo de quince días naturales.

4.- Compromiso irrevocable de adquisición de los derechos de asignación gratuita

El Banco o, con su garantía, la sociedad de su Grupo que se determine, asumirá un compromiso irrevocable de compra de los derechos recibidos gratuitamente por los accionistas al precio que se indica a continuación. El compromiso de compra no se extenderá a los derechos de asignación comprados o de otro modo adquiridos en el mercado. El compromiso de compra estará vigente y podrá ser aceptado por los referidos accionistas durante el plazo, dentro del período de negociación de los derechos, que se determine por el consejo de administración o, por sustitución, por la comisión ejecutiva. A tal efecto, se acuerda autorizar al Banco, o a la correspondiente sociedad de su Grupo, para adquirir tales derechos de asignación gratuita (así como las acciones que correspondan a los mismos), con el límite máximo del total de los derechos que se emitan, debiendo cumplir en todo caso con las limitaciones legales. El “Precio de Compra” de cada derecho de asignación gratuita será igual al que resulte de la siguiente fórmula, redondeado a la milésima de euro más cercana y, en caso de la mitad de una milésima de euro, a la milésima de euro inmediatamente superior:

$\text{Precio de Compra} = \text{PreCot} / (\text{Núm. derechos} + 1)$
--

5.- Balance para la operación y reserva con cargo a la que se realiza el aumento

El balance que sirve de base a la operación es el correspondiente a 31 de diciembre de 2017, debidamente auditado y aprobado por esta junta general ordinaria de accionistas.

Como se ha indicado, el aumento de capital se realiza íntegramente con cargo a reservas de las previstas en el artículo 303.1 de la Ley de Sociedades de Capital. Con ocasión de la ejecución del aumento, el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, determinará la reserva a utilizar y el importe de ésta conforme al balance que sirve de base a la operación.

6.- Representación de las nuevas acciones

Las acciones que se emitan estarán representadas mediante anotaciones en cuenta, cuyo registro contable está atribuido a la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (Iberclear) y a sus entidades participantes.

7.- Derechos de las nuevas acciones

Las nuevas acciones atribuirán a sus titulares los mismos derechos políticos y económicos que las acciones ordinarias de Banco Santander actualmente en circulación a partir de la fecha en que el aumento se declare suscrito y desembolsado.

8.- Acciones en depósito

Finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, las Acciones Nuevas que no hubieran podido ser asignadas por causas no imputables a Banco Santander se mantendrán en depósito a disposición de quienes acrediten la legítima titularidad de los correspondientes derechos de asignación gratuita. Transcurridos 3 años desde la fecha de finalización del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, las acciones que aún se hallaren pendientes de asignación podrán ser vendidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley de Sociedades de Capital, por cuenta y riesgo de los interesados. El importe líquido de la mencionada venta será depositado en el Banco de España o en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados.

9.- Solicitud de admisión a negociación oficial

Se acuerda solicitar la admisión a negociación de las Acciones Nuevas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), así como realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes de las Bolsas de Valores extranjeras en las que en cada momento coticen las acciones de Banco Santander (actualmente, Lisboa, Londres, Milán, Varsovia, Buenos Aires, México, Nueva York –a través de ADSs (*American Depositary Shares*)– y São Paulo, a través de BDRs –*Brazilian Depositary Receipts*–) para la admisión a negociación de las Acciones Nuevas emitidas como consecuencia del aumento de capital acordado, haciéndose constar expresamente el sometimiento de Banco Santander a las normas que existan o puedan dictarse en materia de Bolsa y, especialmente, sobre contratación, permanencia y exclusión de la cotización oficial.

Se hace constar expresamente que, en caso de que se solicitase posteriormente la exclusión de la cotización de las acciones de Banco Santander, ésta se adoptará con las mismas formalidades que resulten de aplicación y, en tal supuesto, se garantizará el interés de los accionistas que se opongan al acuerdo de exclusión o no lo voten, cumpliendo con los requisitos previstos en la Ley de Sociedades de Capital y disposiciones concordantes, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y sus disposiciones de desarrollo vigentes en cada momento.

10.- Ejecución del aumento

Dentro del plazo de un año desde la fecha de este acuerdo, el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva, podrá acordar llevar a efecto el aumento y fijar las condiciones de éste en todo lo no previsto en el presente acuerdo. No obstante lo anterior, si el consejo de administración no considerase conveniente la ejecución del aumento de capital, podrá decidir no ejecutarlo, debiendo informar de tal decisión a la primera junta general ordinaria que se celebre con posterioridad. En particular, para decidir ejecutar el aumento el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, analizará y tendrá en cuenta, entre otras cuestiones, las condiciones de mercado, y en el caso de que este u otros elementos desaconsejen, a su juicio, la ejecución podrá decidir no ejecutarlo, informando a la junta general en los términos indicados. El aumento de capital a que se refiere este acuerdo quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo de un año señalado por la junta para la ejecución del acuerdo, el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva no ejercita las facultades que se le delegan.

Una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita:

- (a) Las Acciones Nuevas serán asignadas a quienes, de conformidad con los registros contables de Iberclear y sus entidades participantes, fueran titulares de derechos de asignación gratuita en la proporción que resulte del apartado 3 anterior.
- (b) El consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, declarará cerrado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita y procederá a formalizar contablemente la aplicación de reservas en la cuantía del aumento de capital, quedando éste desembolsado con dicha aplicación.

Igualmente, una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva, adoptará los correspondientes acuerdos de modificación de Estatutos sociales para reflejar la nueva cifra de capital resultante del aumento y de solicitud de admisión a cotización de las nuevas acciones en las Bolsas de Valores españolas y extranjeras donde coticen las acciones del Banco.

11.- Delegación para la ejecución

Se acuerda delegar en el consejo de administración, de conformidad con lo establecido en el artículo 297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital la facultad de fijar las condiciones del aumento de capital en todo lo no previsto en este acuerdo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el consejo de administración las siguientes facultades:

- 1.- Señalar, dentro del plazo de un año a contar desde su aprobación, la fecha en que el acuerdo así adoptado de aumentar el capital social deba llevarse a efecto y fijar el Importe de la Opción Alternativa, las reservas con cargo a las que se realizará el aumento de entre las previstas en el acuerdo, la fecha y hora de referencia para la asignación de los derechos de asignación gratuita y la duración del período de negociación de éstos.
- 2.- Determinar el importe exacto del aumento de capital, el número de Acciones Nuevas y los derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de Acciones Nuevas, aplicando para ello las reglas establecidas por esta junta.
- 3.- Declarar cerrado y ejecutado el aumento de capital.

- 4.- Dar nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 5 de los Estatutos sociales de Banco Santander, relativo al capital social, para adecuarlo al resultado de la ejecución del aumento de capital.
- 5.- Renunciar a las Acciones Nuevas que correspondan a los derechos de asignación gratuita adquiridos por el Banco o la correspondiente sociedad de su Grupo conforme al compromiso de compra.
- 6.- Realizar todos los trámites necesarios para que las Acciones Nuevas objeto del aumento de capital sean inscritas en los registros contables de Iberclear y admitidas a cotización en las Bolsas de Valores nacionales y extranjeras en las que coticen las acciones del Banco, de conformidad con los procedimientos establecidos en cada una de dichas Bolsas.
- 7.- Realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para ejecutar y formalizar el aumento de capital ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados, españoles o extranjeros, incluidas las de declaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de los precedentes acuerdos”.

El consejo de administración está igualmente autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

En atención a lo expuesto, se solicita de los accionistas la aprobación de la propuesta que el consejo de administración formula.

Punto Noveno

Política de remuneraciones de los consejeros.

PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

Bajo el punto Noveno del orden del día se somete a la aprobación de la junta general la política de remuneraciones de los consejeros de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”), formulada en los términos exigidos por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”).

El consejo ha aprobado someter a la junta general el texto que se adjunta como Anexo a esta propuesta motivada y que se deriva del informe y propuesta recibidos de la comisión de retribuciones, que el consejo hace propios en todos sus términos.

Sin perjuicio de que el citado artículo 529 novodecies permitiría la aprobación de una política hasta 2021, el periodo que comprende la Política de Remuneraciones incluye únicamente los ejercicios 2018, respecto del que se completa y actualiza lo aprobado en la pasada junta, 2019 y 2020. En consecuencia, el consejo deberá proponer a la junta general una nueva política de remuneraciones no más tarde del ejercicio 2020.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales que se incluye en la Política de Remuneraciones es consistente con el sistema de remuneración previsto en los artículos 58 de los Estatutos sociales y 33 del reglamento del consejo y con la propuesta de fijación del importe máximo de dicha remuneración que se somete a la junta general bajo el punto Décimo del orden del día.

Por otra parte, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que, igualmente, se describen en la Política de Remuneraciones cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital y con los principios y reglas contenidos en los Estatutos y el reglamento del consejo de la Sociedad, así como con las disposiciones vigentes que son especialmente aplicables a los consejeros de la Sociedad por su condición de entidad de crédito (principalmente, Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito –que transpone en España el contenido de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión–, Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 y demás normativa concordante).

El consejo considera que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a la situación económica de ésta y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables. Además, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas son compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer a los consejeros ejecutivos incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad, y es compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

ANEXO
**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS
EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020**

A) INTRODUCCIÓN: PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN

(a) *Retribución de los consejeros en su condición de tales*

El sistema de remuneración de los consejeros está regulado en el artículo 58 de los Estatutos sociales de Banco Santander y en el artículo 33 del Reglamento del Consejo. En virtud de dicho sistema, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual determinada por la junta general, que permanecerá vigente en tanto esta última no acuerde su modificación, si bien el consejo podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado. La retribución indicada tendrá dos componentes: (a) una asignación anual y (b) dietas de asistencia.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y la forma de pago será hecha por el consejo de administración. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y, en su caso, otros criterios objetivos.

Además, la sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia sociedad y los consejeros podrán tener derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la junta general de accionistas.

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

(b) *Retribución de los consejeros ejecutivos*

Por el desempeño de funciones ejecutivas, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir las remuneraciones (incluyendo, en su caso, sueldos, incentivos, bonuses, eventuales indemnizaciones por cese anticipado en dichas funciones y cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro) que, previa propuesta de la comisión de retribuciones y por acuerdo del consejo de administración, se consideren procedentes, sujeto a los límites que resulten de la legislación aplicable.

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

1. Las retribuciones han de estar alineadas con los intereses de los accionistas, centradas en la creación de valor a largo plazo y ser compatibles con una gestión de riesgos rigurosa y con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de la compañía.

2. La retribución fija debe representar una proporción significativa de la compensación total.
3. La retribución variable ha de recompensar el desempeño en el logro de los objetivos acordados, según el papel y responsabilidades del individuo y en el marco de una gestión prudente de los riesgos.
4. El paquete retributivo global y su estructura han de ser competitivos, facilitando la atracción y retención.
5. Se deben evitar los conflictos de interés y la discriminación en las decisiones sobre remuneración.

B) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS PARA 2018

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

En 2018, los consejeros, por su condición de tales, seguirán percibiendo una retribución por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, por importe conjunto, de acuerdo con lo autorizado por la junta general ordinaria de 2017 (y que se somete nuevamente a la aprobación de la junta general ordinaria de 2018), de hasta seis millones de euros, con dos componentes:

- (i) asignación anual; y
- (ii) dietas de asistencia.

El importe concreto a satisfacer por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y su forma de pago será acordado por el consejo de administración en los términos indicados en el apartado (A)(a) anterior.

Adicionalmente, como se ha indicado en la descripción del sistema de remuneración de los consejeros, la sociedad abonará en 2018 la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, contratado en condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia sociedad.

2. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

2.1. Componentes fijos de la retribución

2.1.1. Salario anual bruto

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ha acordado mantener en 2018 el salario anual bruto de D^a. Ana Botín y de D. José Antonio Álvarez, si bien se incrementará en el importe equivalente a la reducción de la aportación a pensiones en los términos descritos en el apartado D (d), sin que la compensación total, por todos los conceptos, se vea incrementada.

El consejo ha acordado revisar el salario anual bruto de D. Rodrigo Echenique por razón de las mayores responsabilidades asumidas en relación con la integración de Banco Popular en el Grupo Santander. Su salario anual bruto pasará a ser de 1.800.000 euros brutos (1.500.000 en 2017).

2.1.2. Otros componentes fijos de la retribución

- (i) Sistemas de previsión: planes de aportación definida (véase el apartado D) siguiente)¹.

¹ Como se indica en el apartado D siguiente, las aportaciones de los dos consejeros ejecutivos con aportaciones a sistemas de previsión incluyen tanto componentes fijos como componentes variables.

- (ii) Beneficios sociales: los consejeros ejecutivos percibirán también determinados beneficios sociales tales como primas de seguros de vida, seguros médicos y, en su caso, la imputación de rendimientos por préstamos concedidos en condiciones de empleado, de acuerdo con la política habitual establecida por el Banco para la alta dirección. Se incluye información adicional a este respecto en el apartado D) siguiente.

2.2. Componentes variables de la retribución

La política de retribución variable de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2018, que ha sido aprobada por el consejo a propuesta de la comisión de retribuciones, se basa en los principios de la política retributiva descritos en el apartado A) anterior.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos consiste en un único incentivo², sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo, que se estructura del siguiente modo:

- El importe final del incentivo se determinará a inicios del ejercicio siguiente (2019) sobre la base del importe de referencia y en función del cumplimiento de los objetivos a corto plazo que se describen en el epígrafe (ii) siguiente.
- El incentivo resultante se abonará un 40% inmediatamente tras la determinación del incentivo final y el 60% restante se cobrará de forma diferida en partes iguales en cinco años del siguiente modo:
 - El importe diferido de los dos primeros ejercicios, a cobrar los dos años siguientes, 2020 y 2021, estará sujeto a que no concurran las cláusulas malus descritas en el epígrafe (v) siguiente.
 - El importe diferido de los tres siguientes ejercicios (36% del total), a cobrar en 2022, 2023 y 2024, estará sujeto, además de a que no concurran las cláusulas malus, a que se cumplan los objetivos a largo plazo descritos en el epígrafe (iv) siguiente (incentivo diferido sujeto a performance a largo plazo).

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

Los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2018 deben respetar un límite del 200% de los componentes fijos.

(i) Incentivo de referencia

La retribución variable de 2018 de los consejeros ejecutivos se determinará a partir de una referencia estándar correspondiente al cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos. El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones y en atención a criterios de mercado y contribución interna, podrá revisar la retribución variable de referencia.

(ii) Fijación del incentivo final por los resultados del ejercicio

Partiendo de la referencia estándar descrita, la retribución variable de 2018 de los consejeros ejecutivos se determinará teniendo en cuenta como elementos básicos del esquema:

- Un conjunto de métricas cuantitativas a corto plazo medidas frente a los objetivos anuales.

² Asimismo, y como se indica en el apartado D siguiente, en el caso de los dos consejeros ejecutivos con aportaciones a sistemas de previsión, éstas incluyen tanto componentes fijos como componentes variables, formando éstos parte de la retribución variable total.

- Una evaluación cualitativa que no podrá modificar el resultado cuantitativo en más de un 25% al alza o a la baja.
- Un ajuste excepcional que estará en cualquier caso soportado por evidencias acreditadas y que pueden contemplar modificaciones derivadas de deficiencias de control y/o riesgos, resultados negativos de las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.

Las métricas cuantitativas detalladas, los elementos de evaluación cualitativa y las ponderaciones son los que se indican en el siguiente cuadro de mando:

Peso	Categoría		Métricas cuantitativas	Valoración cualitativa
20%	Clientes		Satisfacción clientes	Cumplimiento con efectividad de los objetivos de las reglas de riesgo de conducta con los clientes
			Clientes vinculados	
80%	Accionistas	Riesgos (10%)	Coste de crédito	Gestión adecuada del apetito de riesgo y de los excesos registrados
			Morosidad	Gestión adecuada del riesgo operacional
		Capital (20%)	Cumplimiento del objetivo de capital del Grupo	Gestión eficiente del capital
		Rentabilidad (50%)	BNO ⁽¹⁾	Sostenibilidad y solidez de los resultados y gestión eficiente de los costes
			RoRWA	Idoneidad del crecimiento del negocio teniendo en cuenta el entorno del mercado y los competidores

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

Finalmente y como condiciones adicionales para la determinación del incentivo se comprobará si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- Si el BNO del Grupo de 2018 resultase inferior en más de un 50% al del ejercicio 2017, el incentivo en ningún caso sería superior al 50% del incentivo de referencia para 2018.
- Si el BNO del Grupo resultase negativo, el incentivo sería cero.

Adicionalmente, el consejo tendrá en cuenta en el momento de la determinación del bonus individual si existen restricciones a la política de dividendos por parte de las autoridades supervisoras.

(iii) Forma de pago del incentivo

La retribución variable se abona un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2019 y parte diferida en cinco años y sujeta a métricas a largo plazo, como sigue:

- a) Un 40% del incentivo se abona en 2019, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.

- b) Un 60% se abonará, en su caso, en cinco partes iguales en 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones, sujeto a las condiciones previstas en el epígrafe (v) a continuación.

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

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

(iv) Incentivo diferido sujeto a performance

Como se ha indicado, los importes diferidos en 2022, 2023 y 2024 estarán sujetos, además de a las condiciones descritas a continuación, en el epígrafe (v), al cumplimiento de objetivos a largo plazo del Grupo para el periodo 2018-2020. Las métricas a largo plazo son las siguientes:

- (a) Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción (“BPA”) de Banco Santander en 2020 frente a 2017. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el “**Coeficiente BPA**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

Crecimiento de BPA en 2020 (% sobre 2017)	“Coeficiente BPA”
≥ 25%	1
≥ 0% pero < 25%	0 – 1 ^(*)
< 0%	0

(*) Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2020 respecto del BPA de 2017 dentro de esta línea de la escala.

- (b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista (“RTA”) del Banco en el periodo 2018-2020 en relación con los RTAs de un grupo de referencia de 17 entidades de crédito (el “**Grupo de Referencia**”), asignándose el Coeficiente RTA que proceda en función de la posición del RTA del Banco dentro del Grupo de Referencia.

Posición del RTA de Santander	“Coeficiente RTA”
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66 (ambos inclusive)	0-1 ^(*)
Inferior al percentil 33	0

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

El RTA³ mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación de la cotización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares (incluido

³ Se entenderá por “RTA” la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias de Banco Santander y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (tales como el programa Santander Dividendo Elección) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización media ponderada de dicha fecha. Para el cálculo del RTA se tendrá en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2018 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2021 (excluido) (para el cálculo del valor final).

el programa Santander Dividendo Elección) que pueda percibir el accionista durante el periodo considerado.

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

- (c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (*common equity tier 1* o “CET1”) consolidado de Grupo Santander *fully loaded* fijado para el ejercicio 2020. El coeficiente correspondiente a este objetivo (“**Coeficiente CET1**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

CET1 en 2020	“Coeficiente CET1”
≥ 11,30%	1
≥ 11,00% pero < 11,30%	0,5-1(*)
< 11,00%	0

(*) Incremento lineal del Coeficiente CET1 en función del CET1 de 2020 dentro de esta línea de la escala.

Para la verificación del cumplimiento de este objetivo, no se tendrán en cuenta posibles incrementos de CET1 derivados de aumentos de capital (salvo los que instrumenten el programa Santander Dividendo Elección). Además, el CET1 a 31 de diciembre de 2020 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

Para determinar el importe anual del incentivo diferido sujeto a *performance* que, en su caso, corresponda a cada consejero ejecutivo en los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (cada uno de esos pagos, una “**Anualidad Final**”), y sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar de la aplicación de la política de *malus* que se describe en el apartado (v) siguiente, se aplicará la siguiente fórmula:

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

donde:

- “Imp.” se corresponde con un tercio del importe del incentivo que haya quedado diferido sujeto a *performance* (esto es, Imp. será un 12% del incentivo total que se fije a principios de 2019).
- “A” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2020 respecto de 2017.
- “B” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento relativo del RTA en el periodo 2018-2020 respecto del Grupo de Referencia.
- “C” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2020 descrito en el apartado (c) anterior.

(v) Otras condiciones del incentivo

(a) *Condiciones de permanencia, malus y clawback*

El devengo del incentivo diferido (sujeto o no a *performance*) está condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo⁴, a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del incentivo estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

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

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

⁴ Cuando la extinción de la relación con Banco Santander u otra entidad de Grupo Santander tenga lugar por causa de jubilación, jubilación anticipada o prejubilación del beneficiario, por causa de despido declarado judicialmente como improcedente, desistimiento unilateral por justa causa por parte del empleado (teniendo esta condición, en todo caso, las previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación especial de alta dirección, para los sujetos a este régimen), invalidez permanente o fallecimiento, o como consecuencia de que la entidad, distinta de Banco Santander, que sea empleador deje de pertenecer a Grupo Santander, así como en los casos de excedencia forzosa, el derecho a la entrega del incentivo permanecerá en las mismas condiciones como si no hubiese ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

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

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

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

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

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

(b) *Otras reglas aplicables al incentivo*

- Se prohíben expresamente las coberturas del valor de las acciones Santander recibidas en los periodos de retención y diferimiento. Asimismo, se prohíbe la venta de las acciones otorgadas hasta pasado un año desde su recepción.
- Con ocasión de cada abono del importe diferido en efectivo, y sujeto a los mismos requisitos, se podrá abonar al consejero en metálico un importe que compense el efecto de la inflación sobre el referido importe diferido en efectivo, en los términos que resulten del reglamento del plan.

2.3. Tenencia de acciones

El consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, aprobó en 2016 una política de tenencia de acciones destinada a reforzar el alineamiento de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de los accionistas.

Según esta política, cada consejero ejecutivo en activo a 1 de enero de 2016 tendrá cinco años para acreditar que en su patrimonio individual posee una inversión en acciones del Banco equivalente a dos veces el importe neto fiscal de su salario anual bruto a esta misma fecha. Si se incorporase un consejero ejecutivo con posterioridad a dicha fecha, el plazo de cinco años empezará a contar desde su incorporación. Una vez alcanzado este nivel de inversión, será necesario mantenerlo mientras el consejero ejecutivo continúe en activo.

La política de tenencia de acciones refleja también el compromiso de los consejeros ejecutivos de mantener una inversión individual significativa en acciones del Banco mientras se estén desarrollando funciones en activo en el Grupo.

C) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS PARA 2019 Y 2020

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

No se prevén cambios para 2019 y 2020 en la remuneración de los consejeros por su condición de tales respecto de la descrita para 2018, sin perjuicio de que la junta general ordinaria de 2019 o 2020 pudiera aprobar un importe superior al de seis millones de euros vigente, o de que el consejo pudiera fijar, dentro de ese límite, una distribución distinta de ese importe entre los consejeros.

2. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución de los consejeros ejecutivos se ajustará a principios similares a los que se aplican en 2018, con las diferencias que se detallan a continuación.

2.1. Componentes fijos de la retribución

2.1.1. Salario anual bruto

La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la comisión de retribuciones, siendo el incremento máximo para los ejercicios 2019 y 2020 para cada consejero ejecutivo de un 5% respecto del salario anual bruto del ejercicio anterior. No obstante lo anterior, el incremento indicado podrá ser superior para uno o varios consejeros cuando, en aplicación de las normas o requerimientos o recomendaciones supervisoras que resulten de aplicación, y a propuesta de la comisión de retribuciones, proceda ajustar su mix retributivo y, en particular, su retribución variable a la vista de las funciones que desempeñe, sin que dichos incrementos puedan determinar un aumento de la retribución total de los indicados consejeros por este motivo. De producirse esta circunstancia, se detallará en el informe de la comisión de retribuciones correspondiente

y en el informe anual de remuneraciones de los consejeros que cada año se somete a la votación consultiva de la junta general.

2.1.2. Otros componentes fijos de la retribución

No se prevén modificaciones respecto a lo indicado para 2018.

2.2. Componentes variables de la retribución

La política de retribución variable de los consejeros ejecutivos para los ejercicios 2019 y 2020 se basará en principios similares a los del ejercicio 2018 y tendrá el mismo esquema de un incentivo único antes descrito, con el funcionamiento y las limitaciones también señaladas.

(i) Fijación del incentivo

La retribución variable de 2019 y 2020 de los consejeros ejecutivos se determinará a partir de un incentivo de referencia aprobado para cada ejercicio y teniendo en cuenta:

- Un conjunto de métricas cuantitativas a corto plazo medidas frente a los objetivos anuales. Estas métricas estarán alineadas con el plan estratégico del Grupo e incluirán, al menos, objetivos de rentabilidad para los accionistas, objetivos de riesgos, capital y clientes. Las métricas podrán ser medidas a nivel de Grupo y, en su caso, de división si un consejero ejecutivo tuviese encomendada la dirección de una división de negocio concreta. Los resultados de cada métrica se podrán comparar tanto con el presupuesto establecido para el ejercicio como con el crecimiento respecto al año anterior.
- Una evaluación cualitativa que no podrá modificar el resultado cuantitativo en más de un 25% al alza o a la baja. La evaluación cualitativa se hará sobre las mismas categorías que las métricas cuantitativas, incluyendo rentabilidad para el accionista, gestión de riesgos y de capital y clientes, así como las relativas a empleados y sociedad.
- Un potencial ajuste excepcional que estará en cualquier caso soportado por evidencias justificadas y que pueden contemplar modificaciones derivadas de deficiencias de control y/o riesgos, resultados negativos de las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.

Las métricas cuantitativas, la evaluación cualitativa y el potencial ajuste excepcional asegurarán que se contemplan los objetivos principales desde la perspectiva de los distintos stakeholders, un equilibrio adecuado de métricas cuantitativas y evaluación cualitativa y teniendo en consideración la importancia de la gestión de riesgos y capital.

Adicionalmente, para la determinación del incentivo se comprobará si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- Si las métricas cuantitativas vinculadas al beneficio no alcanzan un determinado umbral de cumplimiento, el incentivo no podrá ser superior a un 50% del incentivo de referencia para el ejercicio correspondiente.
- Si los resultados de las métricas vinculadas al beneficio son negativos, el incentivo será cero.
- Adicionalmente, el consejo tendrá en cuenta en el momento de la determinación del *bonus* individual si existen restricciones a la política de dividendos por parte de las autoridades supervisoras.

(ii) Forma de pago del incentivo

No se prevén cambios en la forma de pago respecto de lo descrito para 2018.

(iii) Diferido sujeto a performance

Las tres últimas anualidades del diferido de cada incentivo estarán sujetas, además de a las condiciones descritas en el epígrafe (iv), al cumplimiento de objetivos a largo plazo del Grupo que comprendan, al menos, un periodo de 3 años y cuyo cumplimiento únicamente podrá confirmar o minorar los importes y el número de acciones diferidas.

Las métricas a largo plazo incluirán, al menos, objetivos de creación de valor y rentabilidad para los accionistas y de capital en un periodo plurianual de, como mínimo, 3 años. Las métricas estarán alineadas con el plan estratégico del Grupo e incluirán sus principales prioridades desde la perspectiva de sus stakeholders.

Estas métricas podrán ser medidas a nivel de Grupo y de país o negocio, cuando proceda, y su comportamiento podrá compararse de forma relativa respecto a un grupo de referencia.

La parte en acciones de los incentivos no se podrá vender hasta pasado, como mínimo, un año desde que sean entregadas.

(iv) Otras condiciones del incentivo

- El devengo de los importes diferidos, incluyendo el sujeto a performance, estará también condicionado a la permanencia del beneficiario en el Grupo y a que no concurran, en términos análogos a los indicados para el ejercicio 2018, las circunstancias que dan lugar a la aplicación de malus según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a malus y clawback. Igualmente, los importes ya abonados del incentivo estarán sujetos a su posible recuperación (clawback) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.
- Se prohibirán expresamente las coberturas del valor de las acciones Santander recibidas en los periodos de retención y diferimiento.
- Podrá compensarse el efecto de la inflación sobre los importes diferidos en metálico.

Asimismo, se prohibirá la venta de las acciones otorgadas hasta pasado, al menos, un año desde su recepción.

La comisión de retribuciones podrá proponer al consejo ajustes sobre la retribución variable bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos, como exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores. En tal caso, estos ajustes se detallarán en el informe de la comisión de retribuciones correspondiente y en el informe anual de remuneraciones de los consejeros, que cada año se somete a la votación consultiva de la junta general.

2.3. Tenencia de acciones

La política de tenencia de acciones aprobada en 2016 se aplicará también en los ejercicios 2019 y 2020, salvo que la comisión de retribuciones, por la concurrencia de circunstancias excepcionales, como exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores, proponga al consejo su modificación. Esa eventual modificación se detallaría en el informe de la comisión de retribuciones correspondiente y en el informe anual de remuneraciones de los consejeros, que cada año se somete a la votación consultiva de la junta general.

D) TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los términos de la prestación de servicios por parte de cada uno de los consejeros ejecutivos están regulados en los contratos suscritos por cada uno de ellos con el Banco.

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación, que incluyen ciertas modificaciones previstas para 2018:

(a) Exclusividad y no concurrencia

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

Igualmente, los contratos de los consejeros ejecutivos prevén determinadas prohibiciones de competencia y de captación de clientes, empleados y proveedores que son exigibles durante dos años tras su terminación por razones distintas de la prejubilación o del incumplimiento por el Banco. La compensación a abonar por el Banco por esta prohibición de competencia es, en los casos de D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y de D. José Antonio Álvarez Álvarez, del 80% de la retribución fija del correspondiente consejero, pagadera en un 40% con ocasión de la terminación del contrato y en un 60% al finalizar el plazo de dos años. En el caso de D. Rodrigo Echenique Gordillo, la compensación a abonar por el Banco será desde 2018 de dos veces su retribución fija, pagadera en un 50% con ocasión de la terminación del contrato y en un 50% al inicio del segundo año del periodo de no concurrencia.

(b) Código de conducta

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

(c) Terminación

Los contratos son de duración indefinida y no prevén ninguna obligación de indemnización para el caso de terminación distinta de la que, en su caso, venga impuesta por la ley.

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

(d) Prejubilación y sistemas de previsión

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

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

a una asignación anual equivalente a la retribución fija que le corresponda como director general. Dicha asignación estará sometida a las condiciones malus y clawback en vigor durante el plazo de 5 años.

Los consejeros ejecutivos distintos de D. Rodrigo Echenique participan en el sistema de previsión en régimen de aportación definida constituido en 2012 y que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. El Banco realiza anualmente aportaciones al sistema de previsión en beneficio de los restantes consejeros ejecutivos. Las aportaciones anuales se calculan en proporción a las respectivas bases pensionables de los consejeros ejecutivos, y continuarán realizándose hasta que aquellos abandonen el Grupo, o hasta su jubilación en el Grupo, fallecimiento o invalidez (incluyendo, en su caso, durante la prejubilación). La base pensionable a efectos de las aportaciones anuales para D.^a Ana Botín-Sanz de Sautuola y para D. José Antonio Álvarez es la suma de su retribución fija más el 30% de la media de sus tres últimas retribuciones variables (o, en caso de prejubilación de D. José Antonio Álvarez, su retribución fija como director general). A partir de 2018, el importe de las aportaciones será del 22% de la base pensionable en ambos casos, en lugar del 55% vigente hasta ahora.

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

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

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

En 2018, se suprimirá el régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e incapacidad permanente en activo previsto en los contratos de D.^a Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y D. José Antonio Álvarez Álvarez, que otorgaban al cónyuge viudo y, en su caso, los hijos menores de 25 años, en caso de fallecimiento, o al consejero, en caso de invalidez, el derecho a una pensión complementaria a la que corresponda percibir de la Seguridad Social de hasta un máximo anual igual a sus respectivas bases pensionables antes indicadas en relación con la prejubilación (referida, en el caso del Sr. Álvarez, a su retribución fija como consejero delegado), con determinadas deducciones. Con ocasión de esta modificación, se atribuirá a los correspondientes consejeros ejecutivos un complemento de la retribución fija de carácter excepcional y no consolidable, que no se considerará como salario fijo a efectos del contrato, ni se tendrá en cuenta para la determinación de la base pensionable del sistema de previsión, para los supuestos de prejubilación, para los seguros de vida o para la determinación de la compensación por no concurrencia post-contractual. El Banco cesará en el pago de los referidos importes en el momento en que el consejero cese en sus servicios por cualquier causa distinta de la prejubilación, o llegada la fecha ordinaria de jubilación (incluso si el consejero continúa

entonces en activo). Asimismo, se contratará un seguro que, para el caso de fallecimiento o invalidez en activo o durante la prejubilación, garantice al consejero o a quien él designe la percepción de las cantidades que, en virtud del referido complemento, tuviese pendiente de percibir hasta la fecha de jubilación. Esta modificación no supone ningún incremento de coste para el Banco y se estima que supondrá un ahorro para la entidad de lo que se dará cuenta en el informe de política de retribuciones del ejercicio 2019 y completa el proceso de reducción de los riesgos derivados de compromisos de pensiones mencionado en el apartado 2.3.2 iv).

(e) Seguros y otros salarios en especie

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

Para el ejercicio 2018 las primas correspondientes a estos seguros ascienden a 809 miles de euros, lo que incluye un incremento de la cobertura de los seguros de vida de los consejeros ejecutivos a quienes se eliminará el régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e incapacidad permanente en activo, sin incremento de coste total para el Banco, según se ha descrito en el apartado anterior. Para los ejercicios 2019 y 2020 dichas primas podrán variar en caso de producirse algún cambio en la retribución fija de los consejeros o en sus circunstancias actuariales.

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

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

(f) Confidencialidad y devolución de documentos

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

(g) Otras condiciones

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

	Por decisión del Banco (meses)	Por decisión del consejero (meses)
D ^a . Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	–	4
D. José Antonio Álvarez Álvarez	–	–
D. Rodrigo Echenique Gordillo	–	–

No se contemplan cláusulas de pago como sustitución del plazo de preaviso.

E) NOMBRAMIENTO DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los componentes retributivos y la estructura básica de los contratos descritos en esta política de remuneraciones serán de aplicación a cualquier nuevo consejero al que se atribuyan funciones ejecutivas, sin perjuicio de la posibilidad de modificar los términos concretos de los contratos de modo que, conjuntamente considerados, contengan condiciones análogas a las descritas anteriormente.

En particular, la remuneración total de dicho consejero por el desempeño de funciones ejecutivas no podrá ser superior a la remuneración más alta que perciban los actuales

consejeros ejecutivos de la sociedad de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la junta. El mismo régimen será de aplicación cuando un consejero asuma nuevas funciones que hasta entonces no le correspondían o pase a ser ejecutivo.

En el caso de que se asuman funciones ejecutivas respecto de una división o país específicos, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, podrá adaptar las métricas utilizadas para la fijación y devengo del incentivo para que estas tengan en cuenta no solo al Grupo sino a la división o país correspondiente.

En lo que respecta a la remuneración del consejero en su condición de tal, esta se integrará dentro del importe máximo distribuible fijado por la junta general y a repartir por el consejo de administración conforme se ha descrito anteriormente.

Adicionalmente, si el nuevo consejero procediera de entidades ajenas a Grupo Santander, este podría ser beneficiario de un buy out que compense la pérdida de retribuciones variables que habría percibido de su entidad de origen de no haber aceptado la oferta de contratación del Grupo. De conformidad con la política de buy outs aprobada por el consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, dicha compensación podrá ser abonada total o parcialmente en acciones, sujeto a los límites de entrega que en cada momento haya aprobado la junta general. En este sentido, está previsto someter a la aprobación de la próxima junta general la autorización para entregar un determinado número máximo de acciones en el marco de cualesquiera contrataciones en las que pueda resultar aplicable la política de buy outs.

Propuesta:

Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros de Banco Santander, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general y que, en relación con los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos para el 2018 y en la medida en que configuran un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas, también se somete a la junta bajo el punto Duodécimo A.

Punto Décimo

Sistema de retribución de los administradores: fijación del importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Propuesta:

Aprobar, a efectos de lo previsto en el apartado 2 del artículo 58 de los Estatutos sociales, la cantidad fija anual de la retribución de los administradores en su condición de tales en 6.000.000 de euros, cantidad que resultará de aplicación a las retribuciones correspondientes para el ejercicio 2018 y que permanecerá vigente en tanto la junta general de accionistas no acuerde su modificación, pudiendo ser reducida por el consejo de administración en los términos previstos en el referido precepto estatutario.

Punto Undécimo

Sistema de retribución: aprobación de la ratio máxima entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de consejeros ejecutivos y otros empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo.

PROPUESTA Y RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO UNDÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

Bajo el punto Undécimo del orden del día se somete a la aprobación de la junta general la fijación del límite máximo de los componentes variables de la remuneración total de un determinado colectivo de Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) y de su Grupo, expresado dicho límite como porcentaje máximo que representan los componentes variables de la remuneración sobre los componentes fijos de ésta (la “**Ratio Máxima de Remuneración Variable**”).

El artículo 58.6 de los Estatutos sociales y la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”), que transpone en España el contenido de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (“**Directiva CRD IV**”), establecen la necesidad de someter a la aprobación de la junta general el establecimiento de una Ratio Máxima de Remuneración Variable superior al 100%, que, en todo caso, no deberá exceder el 200%.

El colectivo respecto del que se requiere dicha aprobación está formado por determinadas personas incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 32.1 de la Ley 10/2014, esto es, personas pertenecientes a “*categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales*” (el colectivo definido por dicha norma, el “**Colectivo Identificado**” o “**Material Risk Takers**” o “**MRTs**”). Dicha definición –que comprende, entre otros, a los consejeros ejecutivos del Banco– deriva del artículo 92(2) de la Directiva CRD IV y ha sido desarrollada por el Reglamento Delegado (UE) n° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (el “**Reglamento Delegado**”). La propuesta que se somete a la aprobación de la junta supone renovar la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% sólo para parte del Colectivo Identificado de Grupo Santander y no para todos los miembros de éste.

La política retributiva del Colectivo Identificado de Grupo Santander está guiada por principios análogos a los que se describen, en relación con los consejeros ejecutivos, en la política de remuneraciones de los consejeros, que se somete a la aprobación de la junta bajo el punto Noveno del orden del día. En consecuencia, la retribución variable del Colectivo

Identificado¹ tiene el objetivo de recompensar el rendimiento de los empleados de forma congruente con una gestión rigurosa de los riesgos, sin propiciar una asunción inadecuada de los mismos, y con una alineación con los intereses de los accionistas y con los objetivos estratégicos del Grupo, fomentando la creación de valor a largo plazo.

Sin perjuicio de lo anterior, el paquete retributivo global de cada empleado y su estructura deben ser competitivos, facilitando la atracción y retención, así como la adecuada remuneración de las personas pertenecientes al Colectivo Identificado, teniendo en cuenta los cometidos y responsabilidades asignados a cada uno. En este sentido, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- La normativa antes referida (Ley 10/2014 y Directiva CRD IV) es exigible a las entidades de crédito europeas con independencia de dónde operen, mientras que respecto de entidades no comunitarias sólo se exige su cumplimiento en relación con sus actividades en Europa. Ello provoca que entidades globales como es el caso de Grupo Santander tengan que competir en atracción y retención del talento con entidades que no están sujetas a la misma regulación, por lo que resulta aconsejable disponer de la máxima flexibilidad en materia de remuneraciones dentro de los límites legales aplicables.
- Incluso en el ámbito del sector bancario europeo, el Banco ha constatado que sus principales competidores aprobaron en el ejercicio 2017, al igual que en ejercicios anteriores, Ratios Máximas de Remuneración Variable superiores al 100%. Por ello, la propuesta que se somete a la junta general bajo el punto Undécimo del orden del día permitirá a Banco Santander competir en condiciones similares con las entidades europeas con actividad y tamaño análogos a Banco Santander.
- La renovación del acuerdo para una parte del Colectivo Identificado responde a la conveniencia de mantener la flexibilidad de que dispone el Banco para competir en los mercados internacionales, sin que se prevea que en todos los casos se superen ratios del 100%, al tiempo que se tiene en cuenta la estructura retributiva de cada grupo de empleados a la hora de definir de una forma más precisa el colectivo de beneficiarios del acuerdo que se propone a la junta general.

En la práctica, la ratio media del total de componentes variables sobre el total de componentes fijos de la remuneración de todas las categorías de directivos o empleados del Colectivo Identificado en el ejercicio pasado está muy alejada del porcentaje máximo del 200% aprobado. En particular, los componentes variables de la retribución del Colectivo Identificado en 2017 representaron en media el 95% de los componentes fijos (el 133% en el caso de los consejeros ejecutivos). Aproximadamente un 33% de los miembros del Colectivo Identificado superaron en 2017 la ratio del 100%, situándose la mediana en una ratio del 80% y el percentil 75 en una ratio del 114%. Solamente un 3% del Colectivo Identificado se encuentra por encima de una ratio del 195%.

- Asimismo, la renovación de Ratios Máximas de Remuneración Variable del 200% para determinados miembros del Colectivo Identificado sigue permitiendo una gestión de plantillas más simple y eficiente. La actualización anual de los componentes retributivos de los miembros del Colectivo Identificado para mantener un adecuado

¹ De conformidad con los criterios del Reglamento Delegado, quedan incluidas dentro del Colectivo Identificado (o de *Material Risk Takers*) de Grupo Santander determinadas personas que actualmente no perciben remuneración variable, tales como los consejeros no ejecutivos del Banco.

grado de motivación, el elevado grado de movilidad interna existente en el Grupo y la estructura retributiva propia de cada área de negocio² recomiendan disponer de la máxima flexibilidad.

- Sin perjuicio de ello, el Grupo tiene en cuenta la normativa aplicable y las mejores prácticas en materia retributiva y, en particular, durante el ejercicio 2017 se actualizó el mix retributivo de los miembros del Colectivo Identificado que ejercen funciones de control interno (i.e., gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna) u otras funciones de control a la vista de las *Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No. 575/2013*, publicadas por la Autoridad Bancaria Europea (EBA) el 21 de diciembre de 2015 y que están vigentes desde el 1 de enero de 2017.
- Por otra parte, la autorización de mayores Ratios Máximas de Remuneración Variable, dentro del límite legal, resulta más eficiente a la vista de los posibles movimientos de competidores para retener el talento que la elevación de los componentes fijos de la remuneración para retribuir conceptos asociados tradicionalmente con los componentes variables de la retribución, lo que, de producirse, podría suponer una elevación de los costes fijos del Grupo.
- Finalmente, sin perjuicio de las restantes normas aplicables en materia retributiva a efectos de evitar una excesiva asunción de riesgo por parte de los empleados del Grupo, una Ratio Máxima de Remuneración Variable de hasta el 200% también permitiría que, en determinados puestos que son clave en la obtención prudente de los resultados y objetivos de negocio, una parte más significativa de la retribución total esté sujeta a la obtención de tales resultados y objetivos, permitiendo recompensar un desempeño excelente cuando sea necesario.

Lo anterior justifica la propuesta que se somete a la aprobación de la junta bajo el punto Undécimo del orden del día. Además, como se ha indicado, la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable para determinadas categorías de empleados superior a la prevista con carácter general otorga una mayor flexibilidad al Banco para adaptar los esquemas retributivos de cada perfil de empleado, sin poner con ello en riesgo los objetivos generales de adaptación de la política de remuneraciones al perfil de riesgo del Grupo, ya que está sujeta, en todo caso, al límite legal del 200%, a la política retributiva aprobada por la Sociedad y al resto de restricciones legales en materia de retribución variable.

En este sentido, la política retributiva de los miembros del Colectivo Identificado sigue parámetros análogos a los incluidos, en relación con los consejeros ejecutivos, en la política de remuneraciones de los consejeros que se somete a la aprobación de la junta general bajo el punto Noveno del orden del día. De este modo, los componentes variables de la remuneración de este colectivo para el 2018 incluyen, entre otros, un Incentivo (ya sea un Incentivo A o un Incentivo B, según estos términos se definen en el informe de los administradores y las propuestas de acuerdos incluidos bajo el punto Duodécimo siguiente), a percibir parcialmente en efectivo y parcialmente en acciones, difiriéndose asimismo el cobro de parte del Incentivo

² Por ejemplo, el negocio mayorista está caracterizado por seguir estructuras retributivas en las que la retribución variable tiene una ponderación sobre la retribución fija más significativa que en otros negocios. La atracción y retención del talento en estos negocios hace necesario mantener estructuras retributivas que estén alineadas con las prácticas del mercado y, por tanto, resulta particularmente oportuno respecto de quienes desempeñan funciones en esta área contar con la autorización para el pago de una Ratio Máxima de Remuneración Variable superior al 100%. En este sentido, aproximadamente el 21% del Colectivo Identificado desempeña sus funciones en el negocio mayorista del Grupo.

durante un período de tres a cinco, o incluso siete, años (en función del perfil del beneficiario y de la regulación local que pudiera serle de aplicación). El devengo del Incentivo está condicionado a métricas que permiten su alineación con el plan estratégico del Grupo y que tienen en cuenta, entre otras cuestiones, la calidad de los resultados obtenidos, la adecuada gestión del riesgo o el consumo eficiente de capital y, además, en el caso del Incentivo A, el devengo de parte de la retribución diferida está sujeta al cumplimiento de métricas específicas a largo plazo, lo que permitirá confirmar, en su caso, que las decisiones inicialmente adoptadas han sustentado la generación de resultados sostenibles a largo plazo³.

A los efectos del cálculo de la Ratio Máxima de Remuneración Variable, conforme a lo indicado en las normas antes citadas, se ha considerado la retribución total de los correspondientes miembros del Colectivo Identificado por todos los conceptos, distinguiendo entre los componentes variables (esto es, aquellos cuyo devengo está sujeto a la obtención de resultados o la consecución de objetivos específicos) y los componentes fijos (los restantes componentes retributivos), según se describe en más detalle en la política de remuneraciones de los consejeros.

A efectos de este acuerdo, se ha seleccionado, de entre el total de personas que integraban el Colectivo Identificado a 31 de diciembre de 2017, aquellas para las que procede solicitar autorización para una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% en atención a los motivos antes indicados. En el Anexo a este informe se incluye un desglose del indicado número de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2017 y sus respectivos cargos. Siendo así, la natural evolución de los miembros del Colectivo Identificado, la posibilidad de modificaciones normativas a la definición de éste y la posibilidad de que nuevas personas pudieran incorporarse a ese colectivo aconseja solicitar a la junta general autorización para que nuevas personas no incluidas en el Anexo, hasta un máximo de 100, puedan ser también beneficiarias de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, por lo que el número máximo de miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita la autorización, incluidos los enumerados en el Anexo, asciende a 1.020 (0,50% de la plantilla).

Como se ha indicado, no se espera alcanzar la ratio del 200% para todos los miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita este límite, habida cuenta de sus incentivos de referencia y la política de retribución variable prevista para este ejercicio. De hecho, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos, el importe total de los componentes variables de la remuneración sería ligeramente inferior al importe total de los componentes fijos (esto es, una ratio media del 87%). En un escenario de cumplimiento generalizado de los objetivos al 125%, el exceso de los componentes variables de la remuneración sobre el 100% de los componentes fijos sería de 120 millones de euros, considerando sólo aquellos que superarían una ratio del 100%. En esa estimación, no todos los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de una ratio del 200% habrían alcanzado una ratio superior al 100%, sin que resulte posible estimar el número de personas que efectivamente lo harían, pues ello dependerá, entre otras circunstancias, de cuál sea el grado de consecución de los objetivos del Grupo y de sus unidades en 2018.

El importe máximo al que hipotéticamente ascendería en 2018 el exceso de los componentes variables de la remuneración sobre el 100% de los componentes fijos para las 920 personas beneficiarias de esta propuesta a 31 de diciembre de 2017, si todas ellas alcanzasen la Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, es de 354 millones de euros.

³ Puede consultarse más información sobre las métricas y condiciones a los que se sujetan el Incentivo en el informe de la comisión de retribuciones y en el informe de los administradores sobre el punto Duodécimo del orden del día.

A la vista de estos datos, y de las consideraciones antes realizadas acerca de la alineación de la retribución con los intereses a largo plazo del Grupo, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable para las personas indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Banco ni a sus obligaciones en virtud de la normativa de solvencia. En particular, el impacto sobre la ratio total de capital tanto *phase-in* como *fully loaded* de Grupo Santander a 31 de diciembre de 2017 en el escenario estimado por el Banco antes indicado (120 millones de euros de exceso de remuneración variable sobre el 100% de los componentes fijos) sería de 2 puntos básicos, considerando sólo los que superarían una ratio del 100%, y, en el escenario en que la ratio de todos los miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita autorización alcanzase el 200%, sería de 6 puntos básicos. Asimismo, a efectos de lo previsto en la norma 39, apartado 6, de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, se hace constar que el consejo ha tenido especialmente en cuenta que, conforme a las recomendaciones vigentes del Banco Central Europeo⁴ y los niveles y evolución de la solvencia del Grupo, no se prevé que durante el ejercicio 2018 Banco Santander vaya a estar sujeto a restricciones a su política de dividendos.

Por lo demás, el acuerdo que se propone se entiende sin perjuicio de la necesidad de que las sociedades del Grupo en las que prestan servicios los miembros del Colectivo Identificado a los que se refiere el acuerdo cumplan con las obligaciones que en cada caso les corresponda a efectos de permitir rebasar la ratio del 100%.

⁴ Recomendación del Banco Central Europeo, de 28 de diciembre de 2017, sobre las políticas de reparto de dividendos (BCE/2017/44).

ANEXO

MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017 RESPECTO DE LOS QUE SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA UNA RATIO MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL 200%

Puesto	Nº	Puesto	Nº
ESPAÑA		108	
ASSET & LIABTLITY MANAGER II	1	DIR.ORIGINACION Y EMISIONES A MEDIO Y LP POPULAR	1
COUNTRY HEAD	1	DIR.SUBDIRECCION FINANCIERA POPULAR	1
DIR BCA DIGITAL E INNOVACIÓN	1	DIR.TERRITORIAL POPULAR	6
DIR RED COMERCIAL	1	DIR.PLANIFICACION POPULAR	1
DIR SANTANDER PERSONAL & CC	1	DIR. D.G. NEGOCIO POPULAR	1
DIRECTOR CAPITAL	1	DIR.RRHH Y ORG POPULAR	1
DIRECTOR DE AREA	13	DIR.TESORERIA POPULAR	1
DIRECTOR GRANDES EMPRESAS	1	DIR.RELACIONES CON INST. Y OR.SUPRANACIONALES POPULAR	1
DIRECTOR SANTANDER OPERACIONES	1	DIR.PARTICIPADAS (NEG.ESP) POPULAR	3
DIRECTOR SANTANDER TECNOLOGÍA	1	DIR.COMUNICACION POPULAR	1
DTOR ADJUNT INTELIGENCIA COMERCIAL	1	RESP.ASESORIA INSTITUCIONAL POPULAR	1
DTOR ASESORÍA JCA MAYORISTA	1	DIR.INTELIGENCIA COMERCIAL Y SEGMENTOS POPULAR	1
DTOR COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	1	DIR.OFICINA DE INFORMACION Y ANALISIS POPULAR	1
DTOR CONTROL INTERNO	1	DIR.DIRECCION NEGOCIO Y CLIENTES POPULAR	1
DTOR COORDINACIÓN PAÍSES	1	DIR.OFICINA DE PRESIDENCIA POPULAR	1
DTOR COSTES	1	DIR. TECNOLOGÍA Y OPERACIONES POPULAR	1
DTOR DE ESTRATEGIA	1	DIRECTOR DE AREA POPULAR	1
DTOR GEST DE MARGEN Y PRECIOS	1	DIR.DESARROLLO POPULAR	1
DTOR GESTIÓN FINANCIERA	1	DIR.RED.INMOBILIARIA Y MOROSIDAD POPULAR	1
DTOR INSTITUCIONES	1	DIR.REGIONAL POPULAR	1
DTOR INTELIGENCIA COM. Y CRM	1	DIR.FINANCIACION Y LIQUIDEZ POPULAR	1
DTOR OPERACIONES	1	DIR.DIRECCION FINANCIERA POPULAR	3
DTOR ORGANIZACIÓN	1	DIR.ESTRATEGIA Y NUEVOS NEGOCIOS POPULAR	1
DTOR PLANES NEGOCIOS	2	DIR.DESARROLLO CORPORATIVO POPULAR	1
DTOR REC Y GEST DE ACTIVOS	1	DIR.TRANSFORMACION Y PROCESOS POPULAR	1
DTOR TECNOLOGÍA	1	DIR. INFORMACIÓN CORPORATIVA Y ANÁLISIS POPULAR	1
DTOR TECNOLOGÍA Y OPERACIONES	2	DIR.INTERVENCION GENERAL POPULAR	1
DTOR TERRITORIAL	13	DIR.DIRECCION DE RECURSOS TECNICOS POPULAR	1
DTOR TITULIZACIÓN	1	DIR.SECRETARIA GENERAL TECNICA POPULAR	1
DTOR UCR	1	DIR.COMUNICACION, MARCA Y REL. CORPORATIVAS POPULAR	1

HEAD GLOBAL CORPORATE BANKING	6	DIR.NEGOCIO INMOBILIARIO Y DESINVERSIONES POPULAR	1
SALES MANAGER II	2	DIR.NEGOCIO POPULAR	1
SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION POPULAR	1	DIR.RED COMERCIAL POPULAR	1
DIR.TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION POPULAR	1		

Puesto	Nº	Puesto	Nº
UK			189
ASSET & LIABILITY MANAGER	1	HEAD OF DEPARTMENT COMMERCIAL BANKING	7
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER II GCB	1	HEAD OF DEPARTMENT CORPORATE & COMMERCIAL RISK	6
BUSINESS MANAGER	2	HEAD OF DEPARTMENT REGIONAL CORPORATE BANKING	14
CHIEF EXECUTIVE OFFICER	1	HEAD OF DEPARTMENT STRUCTURED FINANCE GROUP	5
CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO) - PSA FINANCE	1	HEAD OF RETAIL BANKING	1
CHIEF FINANCIAL OFFICER	7	HEAD OF RETAIL DISTRIBUTION	1
CHIEF FINANCIAL OFFICER - RETAIL DIVISION	1	HEAD OF STRATEGY & CORPORATE DEVELOPMENT	1
CHIEF LEGAL & REGULATORY OFFICER	1	HEAD OF TRADING (US)	1
DIR - MORTGAGE DIVISION	1	HR DIRECTOR	2
DIR CORPORATE & COMMERCIAL BANKING	1	HR DIRECTOR, BUSINESS PARTNERS	1
DIR CORPORATE AFFAIRS & MARKETING	1	MANAGING DIRECTOR	1
DIR PORTFOLIO MANAGEMENT	1	PRODUCT LEADERSHIP	1
DIR PRODUCTS & INTERNATIONAL	2	PRODUCT MANAGER I (GCB)	3
DIR REGIONAL CORPORATE BANKING	1	PRODUCT MANAGER II (GCB)	3
DIR RETAIL DISTRIBUTION - BRANCH BANKING	2	RELATIONSHIP LEADERSHIP	2
DIR RETAIL MGT & CENTRAL COSTS	7	SALES MANAGER I (GCB)	1
DIR RISK METHODOLOGY	1	SALES MANAGER II (GCB)	5
DIR SANTANDER CONSUMER (UK)	3	SENIOR BANKER I (GCB)	3
DIR SCCB	4	SENIOR BANKER II (GCB)	11
DIR SCCB SPECIALIST SECTOR GROUP	1	SENIOR MANAGER (GCB)	1
DIR SGCBC BUSINESS	8	SENIOR MANAGER CFO DIVISION	1
DIR STRUCTURED FINANCE GROUP	1	SENIOR MANAGER CORPORATE & COMMERCIAL BANKING	3
DIR TECHNOLOGY AND OPERATIONS	7	SENIOR MANAGER EXEC MANAGEMENT	1
DIR WEALTH MANAGEMENT	2	SENIOR SPECIALIST LAWYER	1
DIRECTOR COMMERCIAL BANKING	1	STRUCTURED PRODUCT MANAGER - GCB	2
DIRECTOR CONSUMER UK	2	STRUCTURED PRODUCT MANAGER II -GCB	2
DIRECTOR GEOBAN UK	1	TRADING MANAGER I (GCB)	4
DIRECTOR OF CORPORATE COMMUNICATIONS	1	TRADING MANAGER II (GCB)	5
DIRECTOR OF STRUCTURAL REFORM	1	UK DIRECTOR (GCB) GLOBAL T&O	2
DIRECTOR RETAIL MGT & CENTRAL COSTS	2	UK DIRECTOR (GCB) INTERNAL VALIDATION	1
DIRECTOR TECHNOLOGY & OPERATIONS - OTHER	1	UK DIRECTOR BUSINESS (GCB)	4
EXECUTIVE VICE PRESIDENT AND GENERAL MANAGER	1	UK DIRECTOR CENTRAL FUNCTIONS	4
FINANCE DIRECTOR - PSAF	1	UK DIRECTOR CHIEF FINANCIAL OFFICER	2
HEAD GLOBAL DEBT FINANCING (GCB)	1	UK DIRECTOR GENERAL INSURANCE DIVISION	2

HEAD OF CORPORATE BANKING	1	UK DIRECTOR GLOBAL T&O	1
HEAD OF CUSTOMER INNOVATION	1	UK DIRECTOR HR	4
HEAD OF DEPARTMENT (GCB)	5	UK DIRECTOR MORTGAGE DIVISION	1
HEAD OF DEPARTMENT CFO DIVISION	1	UK DIRECTOR RETAIL BANKING	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
USA			126
BONDS SYNDICATION	2	EVP STRATEGIC OPERATIONS	1
CEO	1	EXCHANGE TRADED DERIVATIVES SIS	1
CFO - COMMERCIAL BANKING	1	EXECUTIVE VICE PRESIDENT, CHRYSLER CAPITAL	1
CFO SHARED SERVICES	1	FI FLOW INSTITUTIONAL SALES	1
CHANNEL LEADER	1	FINANCIAL INSTITUTION GROUP	1
CHIEF ACCOUNTING OFFICER	1	FINANCIAL INSTITUTIONS & INSTITUTIONAL SALES	2
CHIEF COMMUNICATIONS OFFICER	1	GENERAL COUNSEL	1
CHIEF EXEC OFFICER SHUSA	1	HEAD OF BUSINESS BANKING	1
CHIEF EXECUTIVE OFFICER	2	HEAD OF COMMERCIAL AREAS	1
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER	2	HEAD OF COMP AND BENEFITS, SHUSA	1
CHIEF INFO SECURITY OFFICER US	1	HEAD OF COMPENSATION	2
CHIEF INFORMATION OFFICER	1	HEAD OF COMPREHENSIVE CAPITAL ANALYSIS AND REVIEW (CCAR)	1
CHIEF INFORMATION SECURITY OFFICER	1	HEAD OF CONSUMER & BUSINESS BANKING	1
CHIEF INNOVATION OFFICER SHUSA	1	HEAD OF CORPORATE REAL ESTATE & SVCS	1
CHIEF LEGAL OFFICER	1	HEAD OF GOVERNMENT AFFAIRS & PUBLIC POLICY	1
CHIEF OPERATING OFFICER	1	HEAD OF HR STRATEGY & OPERATIONS	1
CHIEF OPERATING OFFICER - GCB	1	HEAD OF IT OPERATIONS	1
CHIEF PRODUCT, MKTING & ONLINE	1	HEAD OF OPERATIONS STRATEGY	1
CHIEF TECHNOLOGY OFFICER	2	HEAD OF PRICING MODELS	1
CIO CONSUMER & BUSINESS BANKING	2	HR SR. BUSINESS PARTNER DIRECTOR	1
CO-PRESIDENT HEAD OF COMMERCIAL BANKING	1	IT SPECIAL ADVISOR	1
CORPORATE AND INVESTMENT BANKING MANAGING DIRECTOR	1	MANAGING DIRECTOR	1
CREDIT DIRECTOR II	2	MANAGING DIRECTOR CORPORATE & COMMERCIAL BANKING	1
CRP MARKET DIRECTOR I	1	MANAGING DIRECTOR, GTB	1
CRP MARKET DIRECTOR II	2	MARKET MAKING CREDIT	5
DEBT CAPITAL MARKETS USA	8	MARKET MAKING FX	2
DEPUTY CORPORATE SECRETARY	1	MARKET MAKING USA	1
DIR CORPORATE DEVELOPMENT	1	MD MORTGAGE BANKING & OPS	1
DIR GBM CREDIT	1	MG DIR GLOBAL BANKING	1
DIR GOV & CORP SECRETARY	1	MG DIR PRODUCT & INTERNATIONAL BUSINESS	1
DIR OF LEGAL OPERATIONS & ADMINISTRATION	1	MG DIR RETAIL NETWORK	1
DIR OF STRATEGY & CAPITAL PLANNING	1	PRESIDENT, CHRYSLER CAPTIAL AND AUTO RELATIONSHIPS	1
DIR, OFFICE OF THE CEO	1	PRESIDENT, SANTANDER CONSUMER INTERNATIONAL PUERTO RICO (SCI)	1
DIR, PROJECT & ACQUISITION FINANCE	1	REGIONAL DIRECTOR	2
DIR, SANTANDER INVESTMENTS	1	REGIONAL PRESIDENT II	1

DIRECTOR - CUSTOMER EXPERIENCE	1	RETAIL & COMMERCIAL BANKING MANAGING DIR	1
DIRECTOR CHANGE MANAGEMENT	1	SALES DIRECTOR	1
DIRECTOR GCB	1	SBNA CO-PRESIDENT AND HEAD OF COMMERCIAL BANKING	1
DIRECTOR OF OPERATIONS	1	SECTOR HEAD	5
DIRECTOR OF PRODUCTS	1	SENIOR BANKER	2
EQUITY RESEARCH	1	SENIOR BANKER II	1
EQUITY SALES	1	SENIOR CHIEF LEGAL OFFICER	1
EQUITY SALES TRADING	2	SENIOR DEPUTY GENERAL COUNSEL	5
EVP HEAD OF ORIGINATIONS	1	SHUSA CHIEF FINANCIAL OFFICER	1
EVP HEAD OF SERVICING	1	SHUSA TREASURER	1
EVP PERSONAL LENDING	1	SPECIAL ADVISOR	1
EVP SERVICING STRATEGY	1	TREASURER	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
CENTRO CORPORATIVO			188
ANALISTA CONTABILIDAD I	1	DTOR TECNOLOGIA Y OPERACIONES	2
ANALISTA CONTROL GESTIÓN II	2	EXECUTIVE DIRECTOR, CORPORATE SALES, GLOBAL MARKETS	1
ANALISTA CONTROL GESTIÓN III	2	EXECUTIVE DIRECTOR, FINANCIAL INSTITUTIONS SALES, GLOBAL MARKETS	1
BRANCH MANAGER	3	EXECUTIVE DIRECTOR, GLOBAL MARKETS SALES	1
CHIEF INFORMATION SECURITY OFFICER	1	EXECUTIVE DIRECTOR, MONEY MARKET, HONG KONG	1
CHIEF OPERATING OFFICER, ASIA PACIFIC	1	EXECUTIVE DIRECTOR, STRATEGY AND BUSINESS DEVELOPMENT	1
CONSEJERO DELEGADO	1	GENERAL MANAGER	1
DIR SUCURSALES EUROPEAS NO GCB	1	GEO DIRECTOR	1
DIRECTOR AQUANIMA	1	GLOBAL HEAD GCB	20
DIRECTOR CIB FRANCE & BENELUX	1	GLOBAL HEAD/CIB&FIG	1
DIRECTOR DE AREA	2	GLOBAL SENIOR ADVISOR	1
DIRECTOR DE AREA COMUNICACIÓN Y MARKETING CORPORATIVO	3	HEAD GCB	8
DIRECTOR DE AREA DIV FINANCIERA	4	HEAD OF CONSUMER FINANCE	1
DIRECTOR DE AREA SANTANDER DIGITAL	4	HEAD OF CORPORATE & INVESTMENT BANKING, CHINA	1
DIRECTOR DE AREA SECRETARIA GENERAL Y RR.HH.	13	HEAD OF CORPORATE FINANCE, ASIA PACIFIC	2
DIRECTOR DEPARTAMENTO ASESORIA	1	HEAD OF FINANCIAL SOLUTIONS & ADVISORY, ASIA PACIFIC	1
DIRECTOR GLOBAL	1	HEAD OF IT MARKETS	1
DIRECTOR GOBIERNO INTERNO	1	HEAD OF SGCIB FRANCE & BENELUX	1
DIRECTOR ISBAN	3	HEAD OF TRADING, HONG KONG	1
DIRECTOR MADESANT	1	JEFE EQUIPO I	1
DIRECTOR RELACIONES INSTITUCIONALES	1	MANAGING DIRECTOR GLOBAL BKG	1
DIRECTOR SECURITIES SERV BRASIL	1	MANAGING DIRECTOR, CORPORATE & INVESTMENT BANKING	1
DIRECTOR DE AREA TECNOLOGIA Y OPERACIONES	6	MANAGING DIRECTOR, GLOBAL MARKETS SALES	2
DTOR ANÁLISIS ESTRATÉGICO Y FINANCIERO	1	MANAGING DIRECTOR, HEAD OF CORPORATE & INVESTMENT BANKING, ASIA PACIFIC	1
DTOR ÁREA CORPORATIVA	2	MANAGING DIRECTOR, HEAD OF CORPORATE & INVESTMENT BANKING, HONG KONG	1
DTOR ÁREA CORPORATIVA COSTES	1	MANAGING DIRECTOR, HEAD OF CORPORATE & INVESTMENT BANKING, NORTH EAST ASIA	1
DTOR ASESORÍA FISCAL	1	MANAGING DIRECTOR, HEAD OF GLOBAL MARKETS SALES, ASIA PACIFIC	1
DTOR BANCA TRANSACCIONAL	1	MANAGING DIRECTOR, HEAD OF GLOBAL MARKETS, ASIA PACIFIC	1
DTOR COMPENSACIÓN	2	MANAGING DIRECTOR, TREASURY SALES	1
DTOR COORDINACIÓN PAÍSES	1	MANAGING DIRECTOR/COO GCB	1
DTOR COORDINACIÓN SUPERV.EUROPEOS	1	MD, HEAD OF GLOBAL TRANSACTION BANKING, ASIA PACIFIC	1
DTOR COSTES	1	MG, HEAD OF FINANCIAL INSTITUTIONS GROUP AND MULTINATIONAL CORPORATES, ASIA PACIFIC	1

DTOR DESARROLLO CORPORATIVO	1	PRESIDENTA	1
DTOR DESARROLLO NEGOCIO	4	PRODUBAN DIRECTOR	1
DTOR DIVISIÓN	9	PRODUCT MANAGER I	1
DTOR DIVISIÓN ADJUNTO	2	PRODUCT MANAGER II	4
DTOR DOMINIO	2	PROJECT MANAGER FOR THE STRATEGIC PARTNERSHIP WITH BANK OF SHANGHAI, IN CHINA	1
DTOR EMISIONES INSTITUCIONALES	1	REGIONAL HEAD FOR ASIA PACIFIC OF GRUPO SANTANDER	1
DTOR EST, CONVCORP Y REL PAÍS	1	RESEARCH MANAGER II	1
DTOR ESTRATEGIA	1	SALES MANAGER II	1
DTOR GESTIÓN FINANCIERA Y MERCADOS	1	SANTANDER COOPERATION LEADER FOR THE BANK OF SHANGHAI PROJECT, IN CHINA	1
DTOR GESTIÓN RRHH NEG GLOBALES	1	SENIOR BANKER	1
DTOR INVERSIONES	1	SENIOR BANKER III	2
DTOR INVERSIONES Y PARTICIPA	1	SENIOR OFFICER	1
DTOR NEW GEOBAN	1	TRADING MANAGER II	8
DTOR PROYECTO	1	UK DIRECTOR	1
DTOR PROYECTO CORPORATIVO	5	VICEPRESIDENTE	1
DTOR PROYECTO SENIOR	1	VICEPRESIDENTE CONS. EJECUTIVO	1
DTOR RELACIONES CON INVERSORES	1		

Puesto	Nº	Puesto	Nº
BRASIL		130	
DIR VICE PRESIDENTE EXEC	8	SUPTÉ EXEC JUR NEGOCIOS	1
DIR VICE PRESIDENTE EXEC SR	2	SUPTÉ EXEC JURIDICO	1
DIRETOR COMUNICACAO ESFERA	1	SUPTÉ EXEC PARCERIAS	1
DIRETOR CHIEF DATA OFFICER	1	SUPTÉ EXEC PRODUTOS	1
DIRETOR COMUNICACAO E MARKETING	1	SUPTÉ EXEC PRODUTOS CARTOES	1
DIRETOR CREDITO & RECUPERACOES	1	SUPTÉ EXEC PRODUTOS PF	1
DIRETOR CRM E PLATAFORMA MULTICANAL	1	SUPTÉ EXEC REC HUMANOS	1
DIRETOR EMPRESAS, INSTITUICOES & AGRO	2	SUPTÉ EXEC REDE	8
DIRETOR EXECUTIVO	4	SUPTÉ EXEC REL IMPRENSA	1
DIRETOR FINANÇAS ESTRATEGIA E QUALIDADE	3	SUPTÉ EXEC SR	1
DIRETOR FINANCEIRA	1	SUPTÉ EXECUTIVO	7
DIRETOR GLOBAL CORPORATE BANKING	5	TRADER GBM III	4
DIRETOR INTELIGENCIA COMERCIAL	1	TRADER GBM SENIOR	5
DIRETOR NEGOCIOS	1	TRADER SENIOR	1
DIRETOR PESSOA FISICA	2	TRADING MANAGER I	5
DIRETOR PRESIDENTE	1	CHILE	
DIRETOR PRESIDENTE BONSUCESSO	1	GERENTE GENERAL	1
DIRETOR PRESIDENTE GETNET	1	HEAD CORPORATE AND INVESTMENT BANKING	1
DIRETOR PRESIDENTE SUPER	1	HEAD FINANCIAL SOLUTIONS Y ADVISORY	1
DIRETOR PRESIDENTE WEBMOTORS	1	HEAD GCB	1
DIRETOR RECURSOS CORPORATIVOS	1	HEAD GLOBAL MARKETS	1
DIRETOR REDE COMERCIAL	2	JEFE AREA ADMINISTRACION	1
DIRETOR SEGURANCA, PREMISES E FACILITIES	1	JEFE DIVISION BEI	1
DIRETOR TECNOLOGIA DA INFORMACAO	1	JEFE DIVISION CLIENTES Y CALIDAD	1
ECONOMISTA CHEFE	1	JEFE DIVISION COMERCIAL	1
SALES MANAGER I	1	JEFE DIVISION FINANCIERA	1
SENIOR EXECUTIVE GCB	27	JEFE DIVISION PERSONAS Y COMUNICACION	1
SUPTÉ COML PRIVATE BANKING	1	JEFE DIVISION TECNOLOGIA Y OPERACIONES	1
SUPTÉ EXEC CANAIS RELAC	2	JEFE GESTION FINANCIERA	1
SUPTÉ EXEC COMERCIAL	1	JEFE PLANIFICACION ESTRATEGICA	1
SUPTÉ EXEC COMERCIAL VAREJO	1	JEFE PROYECTOS ESPECIALES	1
SUPTÉ EXEC CORPORATE	8	JEFE RED BANCO	1
SUPTÉ EXEC DESENV CORPORATIVO	1	JEFE RRLL Y SERVICIO A PERSONAS	1
SUPTÉ EXEC EMPRESAS	1	JEFE SERVICIOS OPERACIONALES	1
SUPTÉ EXEC FINANCEIRO	2	SUBGERENTE GENERAL	1
SUPTÉ EXEC INVESTIMENTOS	1		

Puesto	Nº	Puesto	Nº
MÉXICO			47
DGA JEFE DE GABINETE	1	DIR GRAL ADJ PRODUCTOS	1
DGA RECURS CORPOR RECUPERACION	1	DIR GRAL ADJ TECNOLOGÍA OPERACIONES Y RRHH	1
DIR CORP SGC PRINCIPAL	1	DIR MARKET MAKING PRINCIPAL	3
DIR EJEC ACPM	1	DIR PRODUCT MGR II	1
DIR EJEC CASH EQUITY RESEARCH	1	DIR SALES PRINCIPAL	1
DIR EJEC CIB CORPOR INVEST BAN	1	DIR STRATEGIC SOLUTIONS PRINCIPAL	1
DIR EJEC CONTRALORIA	1	DIR TRADING PRINCIPAL	2
DIR EJEC CREDITO PARTICULARES	1	PRESIDENTE EJECUTIVO	1
DIR EJEC DE CAPITAL	1	VICEPRESIDENTE ADMON Y FINANZ	1
DIR EJEC DE ESTRATEGIA	1	VICEPRESIDENTE BANCA COMERCIAL	2
DIR EJEC DESARROLLO Y ESTRATEGIA DE CANALES	1	POLONIA18	
DIR EJEC EQUITY	1	DIR. AREA BANCA CORPORATIVA	1
DIR EJEC FINANCIAL SOLUTIONS Y ADVISORY	1	DIR. AREA DE TRANSFORMACIÓN	1
DIR EJEC FISCAL	1	DIR. AREA. REST. CREDITO Y GESTION	1
DIR EJEC GESTION FINANCIERA	1	DIR. DEP. TRANSACCIONES EN MERCADOS FINANCIEROS	1
DIR EJEC GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING	1	DIRECTOR AREA BANCA MULTICANAL	1
DIR EJEC HEAD OF CREDIT MARKET	1	DIRECTOR AREA DEL MERCADO FINANCIERO	1
DIR EJEC INNOVACION	1	DIRECTOR CENTRAL OB. OP. BANCA	1
DIR EJEC INSTITUCIONALES	1	DIRECTOR DEP. FINANCIAMIENTO INMOBILIARIO	1
DIR EJEC MERCADOS	1	MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA	4
DIR EJEC NEGOCIO RECUPERACIONES	1	PRESIDENTE DE LA JUNTA DE SUPERVISION	1
DIR EJEC OPER RED Y CANALES	1	PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA	1
DIR EJEC OPERACIONES	1	VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO	4
DIR EJEC PRODUCTOS PATRIMONIO	1	OPENBANK1	
DIR EJEC PRODUCTOS TRANS Y RETENCION	1	CEO	1
DIR EJEC RECUPERACIONES	1	BPI SUIZA2	
DIR EJEC RECURSOS HUMANOS	1	GENERAL MANAGER	1
DIR EJEC RELACION INVERSIONISTAS	1	TEAM LEADER, EXECUTIVE BANKER	1
DIR EJEC SEGMENTO UNIVERSIDADES	1	PERÚ2	
DIR GRAL ADJ BANCA EMPRESAS E INSTITUCIONES	1	DIRECTOR COMERCIAL	1
DIR GRAL ADJ CANALES Y DISTRIBUCIÓN	1	GERENTE GENERAL	1
DIR GRAL ADJ CLIENTES	1	URUGUAY1	
DIR GRAL ADJ GLOBAL CORPORATE BANKING	1	GERENTE GENERAL	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
PORTUGAL			41
ADJ ADM ACORES E MADEIRA	1	PRESIDENTE ASSET MANAGEMENT	1
ADJ ADM AR RECUPERACOES E DESINVESTIMENTOS	1	PRESIDENTE PORTUGAL SEGUROS	1
ADJ ADM AREA EMPRESAS	1	PRESIDENTE EXECUTIVO	1
ADJ ADM AREA FINANCEIRA	1	RESP AREA CUSTOS E ORGANIZAÇÃO	1
ADJ ADM GLOBAL CORPORATE BANKING	1	RESP AREA FOMENTO CONSTRUCAO	1
ADJ ADM INTERMEDIACAO PROTECAO E INVERSORES	1	RESP ÀREA PRIVATE BANKING	1
ADJ ADM TECNOLOGIA E OPERACOES	1	RESP.AREA INTELIGENCIA COMER.	1
ADJUNTO ADMINISTRADOR COMERCIAL	1	VOGAL CONSELHO ADMINISTRACAO	3
ADM AREA DE MEIOS	1	SANTANDER CONSUMER FINANCE (SCF)	37
ADM BANCA MINORISTA, PRIVADA E INTERNACIONAL	1	ACTING PRESIDENT OF THE MANAGEMENT BOARD	1
ADM COMUN MARKETING CORPORATIVO E QUALIDADE	1	CHIEF EXECUTIVE OFFICER	2
ADM GLOBAL CORPORATE BANKING	1	DIRECTOR	5
ADM JUR SECRETARIO GERAL E RECURSOS HUMANOS	1	DIRECTOR CORPORATIVO DE OPERACIONES	1
ADM MEIOS DE PAGAMENTO, MULTICANALIDADE E UNIVERSIDADES	1	DIRECTOR DE ASESORIA JURÍDICA	1
D NEGÓCIO INTERNACIONAL	1	DIRECTOR DE DESARROLLO DE NEGOCIO	3
D SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	1	DIRECTOR DE GESTIÓN FINANCIERA	3
DC ASS.JURIDICOS E SECRETARIA	1	DIRECTOR SANTANDER ALEMANIA CONSUMER	7
DC EST.GEST.MULTICANAL	1	DIRECTOR UNIDAD SCF	1
DC FUNDOS INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO	1	DTOR AREA	9
DC GRANDES EMPRESAS	1	DTOR DIVISIÓN	1
DC INTERNACIONAL - RESIDENTES NO ESTRANGEIRO	1	GENERAL MANAGER SANTANDER CONSUMER AUSTRIA	1
DC MEIOS DE PAGAMENTO	1	HEAD RETAIL BANK	1
DC OPERAÇÕES	1	RESP AREA EMPRESAS	1
DC RECUPERAÇÕES	1	ARGENTINA	9
DC RECURSOS HUMANOS	1	GERENTE PRINCIPAL	8
DC REDE PART.NEG.NORTE	2	PRESIDENTE	1
DC SEGUIMENTO DE IRREGULARES	1	COLOMBIA	2
DC REDE PART.NEG.SUL	1	PRESIDENTE EJECUTIVO	1
DC TECNOLOGIA DIGITAL	1	VICEPRESIDENTE GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING	1
DD FISCALIDADE	1		
TOTAL			920

Propuesta:

Aprobar una ratio máxima del 200% entre los componentes variables y fijos de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y de determinados empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo en los términos que se indican a continuación:

- (i) Número de personas afectadas: determinados miembros del Colectivo Identificado (920 a 31 de diciembre de 2017, tal y como se detalla en el Anexo de la recomendación pormenorizada elaborada por el consejo de administración), y hasta 100 beneficiarios adicionales, hasta un máximo de 1.020 personas en total.

Los beneficiarios de este acuerdo incluyen a los consejeros ejecutivos de Banco Santander y otros empleados de Banco Santander u otras sociedades del Grupo que pertenecen al llamado “**Colectivo Identificado**” o “**Material Risk Takers**”, esto es, a categorías cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco o del Grupo, incluyendo altos directivos, empleados que asumen riesgos o que ejercen funciones de control, así como otros trabajadores que perciben una remuneración global que los incluye en el mismo baremo de remuneración que el de las anteriores categorías. No obstante, se hace constar que, con carácter general, se excluyen del ámbito de este acuerdo las categorías de personal que ejercen funciones de control. Los miembros del Colectivo Identificado se han identificado de conformidad con los criterios del Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad y los de la política de determinación del Colectivo Identificado del Grupo.

- (ii) Atribución de facultades.

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto Decimotercero y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al reglamento del consejo, se faculta en lo menester al consejo de administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, el contenido de éste, así como de los contratos y demás documentación a utilizar o adaptar a tal efecto. En particular, y a título meramente enunciativo, el consejo de administración tendrá las siguientes facultades:

- (a) Determinar las modificaciones que proceda realizar en el conjunto de miembros del Colectivo Identificado beneficiarios del acuerdo, dentro del límite máximo establecido por la junta general, así como la composición e importe de los componentes fijos y variables de la remuneración total de dichas personas.
- (b) Aprobar el contenido básico de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.
- (c) Aprobar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesario o conveniente presentar ante el Banco Central Europeo, el Banco de España o ante cualquier otro organismo público o privado.
- (d) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.

- (e) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo cualquier normativa o disposición o recomendación de organismo supervisor que impida su puesta en práctica en los términos acordados o exija la adaptación de éstos.
- (f) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

El consejo de administración está autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

La Sociedad comunicará la adopción del presente acuerdo a todas las sociedades del Grupo en las que existan directivos o empleados que formen parte del Colectivo Identificado y que resulten beneficiarios de este acuerdo, sin perjuicio del ejercicio por las sociedades filiales del Banco que en cada caso proceda de las facultades que les competen para la puesta en práctica de la política de remuneraciones respecto de tales directivos y empleados y, en su caso, para su adaptación a la regulación o a los requerimientos de las autoridades competentes en la jurisdicción correspondiente, así como del cumplimiento de las obligaciones que les incumban a tal efecto.

<u>Punto Duodécimo</u>	Aprobación de la aplicación de planes retributivos que implican la entrega de acciones u opciones sobre acciones:
Duodécimo A.	Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales.
Duodécimo B.	Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada.
Duodécimo C.	Aplicación de la política de <i>buy-outs</i> del Grupo.
Duodécimo D.	Plan para empleados de Santander UK Group Holdings plc. y de otras sociedades del Grupo en Reino Unido mediante opciones sobre acciones del Banco y vinculado a la aportación de importes monetarios periódicos y a determinados requisitos de permanencia.

INFORME Y PROPUESTAS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LOS PUNTOS DUODÉCIMO A, DUODÉCIMO B Y DUODÉCIMO C DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 22 DE MARZO DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 23 DE MARZO DE 2018 EN SEGUNDA

En el marco de su política de retribución vinculada a la entrega de acciones, Banco Santander, S.A. (el “**Banco**” o la “**Sociedad**”) ha mantenido desde 2011 el Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada, adaptado en aquel momento a la Directiva 2010/76/UE, de 24 de noviembre, y a las *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* (Guía sobre Políticas y Prácticas Retributivas) aprobadas por el *Committee of European Banking Supervisors* (CEBS), publicadas el 10 de diciembre de 2010 y, desde el ejercicio 2014, a la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (“**Directiva CRD IV**”).

La Directiva CRD IV, transpuesta al ordenamiento español mediante la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”), supuso una renovación de las normas anteriormente vigentes en un doble sentido: (i) las reglas relativas a la retribución variable de un determinado colectivo de empleados de las entidades se hicieron más estrictas (por ejemplo, fijando límites al importe de los componentes variables de la remuneración –véase el informe sobre el punto Undécimo del orden del día–) y (ii) se redefinió, de forma más exigente, el colectivo al que dichas normas resultan de aplicación (en adelante, el “**Colectivo Identificado**” o “**Material Risk Takers**” o “**MRTs**”). Como se ha indicado, tales reformas ya fueron incorporadas por el Banco a la política de retribución variable del Colectivo Identificado o *Material Risk Takers* para los ejercicios 2014, 2015, 2016 y 2017.

En particular, para el ejercicio 2016 se realizaron cambios en la política de retribución variable del Colectivo Identificado teniendo en cuenta la evolución de las mejores prácticas internacionales en materia retributiva y las recomendaciones emitidas en esta materia por las autoridades competentes, incluidas las recientes *Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No. 575/2013* (Guía sobre políticas retributivas sensatas conforme a los artículos 74(3) y 75(2) de la Directiva 2013/36/UE y sobre publicidad bajo el artículo 450 del Reglamento (UE) Nº 575/2013), publicadas por la Autoridad Bancaria Europea (EBA) el 21

de diciembre de 2015 y que son aplicables desde el 1 de enero de 2017, reemplazando a la citada Guía sobre Políticas y Prácticas Retributivas de 2010.

Las principales novedades de esa política tenían por objeto (i) simplificar la estructura retributiva de los beneficiarios, al integrar en un único plan los componentes variables de la retribución total¹; (ii) mejorar el ajuste por riesgo *ex ante* de la retribución variable, utilizando un único conjunto de métricas anuales cuantitativas y cualitativas que permitan recompensar las decisiones adecuadas dentro del marco apropiado de riesgos y reforzar la alineación de la retribución variable con los intereses y objetivos a largo plazo del Banco y sus accionistas; y (iii) aumentar la incidencia de los elementos de largo plazo y las medidas plurianuales de desempeño, especialmente para aquellos miembros del Colectivo Identificado con mayor incidencia en el perfil de riesgo de la entidad, y combinar de forma más efectiva los objetivos a corto y a largo plazo (ya que el cumplimiento de los objetivos a corto plazo determinaría el importe máximo a largo plazo y éste sólo podría reducirse, nunca aumentarse).

Adicionalmente, como consecuencia de la aprobación y entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, se introdujeron en los componentes variables de la remuneración del ejercicio 2016 cláusulas de recuperación o *clawback*, aprobándose una nueva política de *malus* y *clawback* como parte de las políticas retributivas del Grupo.

La política de retribución variable del Colectivo Identificado para el ejercicio 2018 (en adelante, la “**Política de Retribución Variable 2018**”) supone una continuación de la política aplicada durante los ejercicios 2016 y 2017, de modo que no se introducen novedades significativas.

Se describen a continuación las características principales de la Política de Retribución Variable 2018.

I. Objeto y beneficiarios

La Política de Retribución Variable 2018, que resulta aplicable a todo el Colectivo Identificado² o *Material Risk Takers*, regula el régimen para el otorgamiento y, en su caso, cuantificación de la retribución variable de dicho Colectivo Identificado en línea con los objetivos de las políticas retributivas del Banco y en cumplimiento de la normativa aplicable.

Atendiendo a las diferencias entre la incidencia que los distintos miembros del Colectivo Identificado puedan tener efectivamente sobre el perfil de riesgo de Grupo Santander, la retribución variable del ejercicio 2018 se instrumenta como sigue:

- (i) para los consejeros ejecutivos, alta dirección, *country heads*, otros directivos relevantes de los principales países en los que opera el Grupo y, con carácter general, directivos Faro del Grupo, mediante un tercer ciclo del plan denominado Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales (la retribución

¹ Salvo, en su caso, las aportaciones a sistemas de previsión que se calculen sobre la retribución variable y que, por tanto, tengan la consideración de componente variable de la retribución total.

² Se hace constar que de conformidad con los criterios del Reglamento Delegado (UE) N°604/2014, se incluyen en el Colectivo Identificado o de *Material Risk Takers* determinadas personas que no perciben remuneración variable alguna. Por lo tanto, estas personas no forman parte del colectivo de beneficiarios de la Política de Retribución Variable 2018.

variable instrumentada mediante este plan, el “**Incentivo A**”), al que se refiere el punto Duodécimo A del orden del día; y

- (ii) para el resto del Colectivo Identificado, mediante un octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada (la retribución variable instrumentada mediante este plan, el “**Incentivo B**” y, junto con el Incentivo A, el “**Incentivo**”), al que se refiere el punto Duodécimo B del orden del día.

Los beneficiarios de Incentivo A no percibirán Incentivo B y viceversa.

El número previsto de beneficiarios del Incentivo A es de aproximadamente 300 personas y el del Incentivo B es de 1.100 personas aproximadamente (sin perjuicio del concreto número de altas, bajas y promociones que finalmente se produzcan durante el ejercicio 2018).

II. Características generales de la retribución variable del Colectivo Identificado

- *Componentes de la retribución variable.* Los componentes variables de la remuneración total de los beneficiarios de la Política de Retribución Variable 2018 incluirán un Incentivo (Incentivo A o Incentivo B, según corresponda), a percibir parcialmente en efectivo y parcialmente en acciones, difiriendo asimismo el cobro de una parte durante un periodo de tres o cinco años, según corresponda, en función del perfil del beneficiario³.
- *Ámbito de aplicación.* Como se ha indicado, la Política de Retribución Variable 2018 se aplicará a la totalidad de los miembros del Colectivo Identificado que perciban remuneraciones variables (a 31 de diciembre de 2017, el Colectivo Identificado se compone de 1.255 personas, sin perjuicio del número final de personas que integren este colectivo para 2018) y contempla la entrega de acciones o instrumentos asimilados de Banco Santander o, en su caso, de acciones o instrumentos asimilados de sus filiales cotizadas. En particular, se prevé la posibilidad de entrega, total o parcial, de valores o instrumentos equivalentes de la correspondiente filial cotizada en México, Chile, Brasil, Polonia y Santander Consumer USA. El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, podrá acordar el abono total o parcial en acciones de Banco Santander y/o de la filial correspondiente en la proporción que en cada caso estime conveniente y sujeto, en todo caso, al número máximo de acciones Santander que la junta acuerde entregar y a cualesquiera restricciones regulatorias que puedan ser de aplicación en cada jurisdicción.

Teniendo en cuenta lo indicado, únicamente se somete a la junta general, bajo los puntos Duodécimo A y Duodécimo B, la decisión sobre la aplicación de un tercer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales y de un octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada para autorizar la entrega de acciones de la Sociedad (y no de las filiales correspondientes) a los miembros del Colectivo Identificado.

- *Limitaciones de la retribución variable.* Los componentes variables de la retribución total que, en su caso, se concedan a cada miembro del Colectivo Identificado en relación con el ejercicio 2018 no podrán superar el 100% de los componentes fijos o,

³ En el caso de determinados miembros del Colectivo Identificado, los componentes variables de su remuneración incluyen aportaciones a sistemas de previsión que se calculan sobre la retribución variable del correspondiente miembro.

Por otra parte, en determinados países el periodo o porcentaje de diferimiento podrá ser superior para cumplir con la normativa local en la materia o con los requerimientos de la autoridad competente en cada caso.

respecto de algunos miembros de dicho colectivo y si se adopta el acuerdo previsto bajo el punto Undécimo del orden del día, el 200%.

- *Política de buy-outs.* En el ejercicio 2017 el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, aprobó una política de *buy-outs* destinada a establecer reglas homogéneas aplicables a las contrataciones que realice cualquier entidad del Grupo Santander en las que la entidad empleadora asuma, como parte de la oferta de captación del directivo o empleado correspondiente (ya pertenezca éste o no al Colectivo Identificado), el coste de las remuneraciones variables que dichas personas habrían percibido de su empresa de origen y que perderían como consecuencia de la aceptación de la oferta de contratación recibida del Grupo. Este tipo de políticas son compatibles con la normativa y recomendaciones aplicables a la Sociedad y están ampliamente extendidas en el mercado; tienen por objeto conservar cierta flexibilidad para poder captar al mejor talento y ser equitativos con respecto a la pérdida de derechos que asume un directivo o empleado por su incorporación al Grupo.

Hasta entonces, con carácter general, el pago de dichas cantidades venía siendo asumido por el Grupo en efectivo, abonando al directivo o empleado las cantidades correspondientes. Sin embargo, la política de *buy-outs* introdujo la posibilidad de abonar esas cantidades en acciones Santander, lo cual permite una mejor alineación con los intereses de la Sociedad a largo plazo.

Bajo el punto Duodécimo C del orden del día se somete a la aprobación de la junta general la entrega de acciones del Banco en el marco de la aplicación de la citada política respecto de las contrataciones que pudieran producirse durante el ejercicio 2018 y hasta la celebración de la siguiente junta general ordinaria (sea o no el contratado una persona que vaya a quedar incluida en el Colectivo Identificado). Por tanto, la aplicación de esta política de *buy-outs* será independiente de una eventual inclusión del directivo o empleado contratado entre los beneficiarios del Incentivo A o del Incentivo B, según corresponda, en su caso, a la categoría que se le asigne en el Grupo.

III. Incentivo

- *Fijación del Incentivo.* A principios de 2019 el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, verificará el cumplimiento de los objetivos de los que dependa la cuantía máxima del Incentivo de 2018. Posteriormente, se fijará, en su caso, el Incentivo de 2018 de cada miembro del Colectivo Identificado partiendo del incentivo de referencia para dicho ejercicio. La fijación del Incentivo tendrá en cuenta las métricas cuantitativas y factores cualitativos aplicables a éste y que han sido revisados respecto de los de ejercicios anteriores.
- *Forma de pago del Incentivo.* El Incentivo se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2019 y parte diferida en tres o cinco años, como sigue:

Beneficiarios del Incentivo A:

- Entre un 40% y un 60% del Incentivo A, en función de la categoría a la que pertenezca el beneficiario, se abonará en 2019, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones (esa parte del importe total del Incentivo A, el “**Importe de Abono Inmediato**”).
- El importe correspondiente al porcentaje restante (el “**Importe Diferido**”) quedará diferido por terceras o quintas partes, según corresponda, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2022 o 2024, según

proceda). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

Estos plazos de diferimiento y el importe diferido podrán ser ampliados (pero no reducidos) en determinadas geografías para adaptarse a la normativa aplicable en esa jurisdicción o a los requerimientos de la autoridad competente.

Beneficiarios del Incentivo B:

- Entre un 40% y un 60% del Incentivo B, en función del nivel de remuneración del beneficiario, se abonará en 2019, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones (esa parte del importe total del Incentivo B, el “**Importe de Abono Inmediato**”).
- El importe correspondiente al porcentaje restante (el “**Importe Diferido**”) quedará diferido por terceras partes o quintas partes, según corresponda, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2022 o 2024, según proceda). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

Este plazo de diferimiento podrá ser ampliado (pero no reducido) en determinadas geografías para adaptarse a la normativa aplicable en esa jurisdicción o a los requerimientos de la autoridad competente.

Excepcionalmente, cuando esté regulatoriamente permitido, respecto de Incentivos inferiores a 50.000 euros será posible no diferir su pago.

- *Condiciones para el devengo de la parte diferida del Incentivo.* El devengo de la parte diferida tanto del Incentivo A como del Incentivo B está condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo, a que no concurran las denominadas cláusulas *malus*, que pongan de manifiesto la asunción indebida de riesgos en los términos previstos en la política de *malus* y *clawback* del Grupo.

Asimismo, y de conformidad con la normativa vigente, los importes abonados correspondientes al Incentivo estarán sujetos a cláusulas de recuperación o *clawback* en el caso de que se den las circunstancias previstas en la política del Banco vigente.

Por otra parte, el devengo de la parte diferida del Incentivo A a abonar en los ejercicios 2022 y, en su caso, 2023 y 2024 (la “**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**”) se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2018-2020 (los “**Objetivos Plurianuales**”) y a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales, que son las que se indican a continuación:

- Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción (“**BPA**”) de Banco Santander en 2020 frente a 2017. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el “**Coeficiente BPA**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

Crecimiento de BPA en 2020 (% sobre 2017)	Coeficiente BPA
≥ 25%	1
≥ 0% pero < 25%	0 – 1 (*)
< 0%	0

- (*) Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2020 respecto del BPA de 2017 dentro de esta línea de la escala.

- (b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista (“**RTA**”) del Banco en el periodo 2018-2020 en relación con los RTAs de un grupo de referencia de 17 entidades de crédito (el “**Grupo de Referencia**”), asignándose el Coeficiente RTA que proceda en función de la posición del RTA del Banco dentro del Grupo de Referencia.

Posición del RTA de Santander	“Coeficiente RTA”
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66 (ambos inclusive)	0-1 ^(*)
Inferior al percentil 33	0

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

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

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

- (c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (*common equity tier 1* o “**CET1**”) consolidado de Grupo Santander *fully loaded* fijado para el ejercicio 2020. El coeficiente correspondiente a este objetivo (“**Coeficiente CET1**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

CET1 en 2020	Coeficiente CET1
$\geq 11,30\%$	1
$\geq 11\%$ pero $< 11,30\%$	0,5 – 1 ^(*)
$< 11\%$	0

(*) Incremento lineal del Coeficiente CET1 en función del CET1 de 2020 dentro de esta línea de la escala.

Para la verificación del cumplimiento de este objetivo, no se tendrán en cuenta posibles incrementos de CET1 derivados de aumentos de capital (salvo los que instrumenten el programa *Santander Dividendo Elección*). Además, el CET1 a 31 de diciembre de 2020 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

Para determinar el importe anual de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos que, en su caso, corresponda a cada beneficiario en los ejercicios 2022 y, en su caso, 2023 y 2024 (cada uno de esos pagos, una “**Anualidad Final**”), y sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar de las cláusulas *malus*, se aplicará la siguiente fórmula:

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

donde:

- “**Imp.**” se corresponde con un quinto o un tercio, según corresponda en función del perfil del beneficiario, del Importe Diferido del Incentivo A.
- “**A**” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2020 respecto de 2017.
- “**B**” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento del RTA del Banco en el periodo 2018-2020 respecto del Grupo de Referencia.
- “**C**” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2020 descrito en el apartado (c) anterior.

Por último, y en relación con el Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales, se prevé que entre las atribuciones al consejo se incluya la posibilidad de ajustar positiva o negativamente, a propuesta de la comisión de retribuciones, el grado de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales cuando se hayan producido operaciones inorgánicas, modificaciones sustanciales en la composición o dimensión del Grupo u otras circunstancias extraordinarias que afecten a la pertinencia de la métrica y escala de cumplimiento en cada caso fijadas y supongan un impacto ajeno al desempeño (*performance*) de los consejeros ejecutivos y directivos evaluados.

Propuestas¹:

Duodécimo A

Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales

Acordar, en cuanto se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas, la aplicación del tercer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales, que ha sido aprobado por el consejo de administración en los términos y condiciones detallados a continuación:

I. Objeto y beneficiarios

El tercer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales se aplicará en relación con la retribución variable o incentivo (en adelante, el “**Incentivo A**”) que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, correspondiente al ejercicio 2018 de los consejeros ejecutivos de Banco Santander, alta dirección, *country heads*, otros directivos relevantes de los principales países en los que opera el Grupo y, con carácter general, directivos Faro del Grupo, todos pertenecientes al denominado “**Colectivo Identificado**” o de “**Material Risk Takers**” (esto es, a categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o su Grupo con arreglo al artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo).

El número previsible de beneficiarios del Incentivo A es de 300 personas, si bien este acuerdo no afecta a aquellas personas cuyo Incentivo A no se abone, ni total ni parcialmente, en acciones o instrumentos asimilados de Banco Santander, sino en acciones o instrumentos asimilados de sociedades filiales de Banco Santander. Teniendo en cuenta posibles alteraciones en la plantilla, el número de beneficiarios de este acuerdo podría verse modificado, pudiendo el consejo de administración o, por su delegación, la comisión ejecutiva decidir inclusiones (por promoción o incorporación al Grupo) o exclusiones, sin que ello varíe el número total máximo de acciones a entregar autorizado en cada momento.

El propósito de este tercer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales es (a) diferir una parte del Incentivo A durante un período de tres o cinco años, en función del beneficiario, sujeto a la no concurrencia de determinadas circunstancias, (b) vinculando, a su vez, parte de dicho importe al desempeño del Banco durante un periodo plurianual, (c) para su abono, en su caso, en efectivo y en acciones Santander, y (d) pagando igualmente al inicio la otra parte de dicha retribución variable en efectivo y en acciones Santander, todo ello de conformidad con las reglas que se detallan a continuación.

¹ Se someterá a votación separada cada uno de los puntos Duodécimo A a Duodécimo D.

II. Funcionamiento

El Incentivo A de los beneficiarios correspondiente al ejercicio 2018 se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono y del grupo al que pertenezca el beneficiario (el “**Porcentaje de Abono Inmediato**”, para identificar la parte que no se difiere, y el “**Porcentaje de Diferimiento**”, para identificar la parte que se difiere):

	Porcentaje de Abono Inmediato	Porcentaje de Diferimiento (*)	Periodo de Diferimiento (*)	Parte Diferida Sujeta a Objetivos (*)
Consejeros ejecutivos y miembros del Colectivo Identificado con retribución variable total <i>target</i> ^(**) $\geq$ 2,7 mill. €. ^(***)	40%	60%	5 años	3 últimos años (3/5 del Porcentaje de Diferimiento)
Alta dirección, <i>country heads</i> de países que representan, al menos, el 1% del capital económico del Grupo y otros directivos Faro con retribución variable total <i>target</i> ^(**) $\geq$ 1,7 mill. € (< 2,7 mill. €). ^(***)	50%	50%	5 años	3 últimos años (3/5 del Porcentaje de Diferimiento)
Resto de directivos Faro beneficiarios del Incentivo A ^(***)	60%	40%	3 años	Último año (1/3 del Porcentaje de Diferimiento)

(*) En determinados países el porcentaje de diferimiento y el periodo de diferimiento podrán ser diferentes para cumplir con la normativa local o con los requerimientos de la autoridad competente en cada caso. Del mismo modo, la parte diferida sujeta a objetivos puede aplicarse a años que no sean los últimos, pero no antes del tercero.

(**) Retribución variable de referencia para un cumplimiento estándar (100% de objetivos).

(***) A efectos de la asignación de un beneficiario a la correspondiente categoría, para aquellas retribuciones variables no denominadas en euros, se tomará la media de los tipos de cambio de cierre correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acordó la retribución variable de los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2017 (30 de enero de 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Incentivo A correspondiente al ejercicio 2018 se abonará del siguiente modo:

- Cada beneficiario recibirá en 2019, en función del grupo al que pertenezca, el Porcentaje de Abono Inmediato que en cada caso corresponda, por mitades y neto de impuestos (o retenciones), en metálico y en acciones Santander (la “**Fecha Inicial**”, entendiéndose por tal la fecha concreta en la que se abone el Porcentaje de Abono Inmediato).
- El pago del Porcentaje de Diferimiento del Incentivo A que en cada caso corresponda en función del grupo al que pertenezca el beneficiario se diferirá durante un período de 3 o 5 años (el “**Periodo de Diferimiento**”) y se abonará por tercios o por quintos, según corresponda, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2020, 2021 y 2022 y, en su caso, 2023 y 2024 (los “**Aniversarios**”), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente.
- El importe diferido se dividirá en terceras o quintas partes (cada una, una “**Anualidad**”), lo que determinará el importe máximo a abonar, en su caso, en cada uno de los Aniversarios.

- (iv) Cada uno de los pagos que proceda realizar en los Aniversarios se abonará un 50% en efectivo y el otro 50% en acciones Santander, una vez satisfechas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.
- (v) Los beneficiarios que reciban acciones Santander en virtud de los apartados (i) a (iv) precedentes no podrán realizar, ni antes ni después de su entrega, ni directa ni indirectamente, coberturas sobre las mismas. Tampoco podrán transmitir las durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones.
- (vi) Con ocasión de cada abono del importe diferido en efectivo, y sujeto a los mismos requisitos, se podrá abonar al beneficiario en metálico un importe que compense el efecto de la inflación sobre el referido importe diferido en efectivo. Esta previsión es igualmente aplicable al segundo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales que resultó aprobado por la junta general ordinaria de 7 de abril de 2017 bajo el punto Undécimo A del orden del día.

El devengo de todas las Anualidades queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Santander², a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del Incentivo A estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

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

- (i) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- (ii) El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

² Cuando la extinción de la relación con Banco Santander u otra entidad de Grupo Santander tenga lugar por causa de jubilación, jubilación anticipada o prejubilación del beneficiario, por causa de despido declarado judicialmente como improcedente, desistimiento unilateral por justa causa por parte del empleado (teniendo esta condición, en todo caso, las previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación especial de alta dirección, para los sujetos a este régimen), invalidez permanente o fallecimiento, o como consecuencia de que la entidad, distinta de Banco Santander, que sea empleador deje de pertenecer a Grupo Santander, así como en los casos de excedencia forzosa, el derecho a la entrega de las acciones y los importes en efectivo diferidos, así como, en su caso, los importes derivados del ajuste por inflación de los importes diferidos en efectivo, permanecerá en las mismas condiciones como si no hubiese ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

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

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

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

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

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

- (iii) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- (iv) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Asimismo, las políticas individuales de cada país podrán incluir cualquier otro criterio exigible por la normativa o por los reguladores locales.

Adicionalmente, el devengo de las Anualidades tercera y, en su caso, cuarta y quinta (esas Anualidades, conjuntamente, la “**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**”) se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2018-2020 (los “**Objetivos Plurianuales**”) y a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales, que son las que se indican a continuación:

- (a) Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción (“**BPA**”) de Banco Santander en 2020 frente a 2017. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el “**Coeficiente BPA**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

Crecimiento de BPA en 2020 (% sobre 2017)	Coeficiente BPA
$\geq 25\%$	1
$\geq 0\%$ pero $< 25\%$	0 – 1 (*)
$< 0\%$	0

(*) Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2020 respecto del BPA de 2017 dentro de esta línea de la escala.

- (b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista (RTA) del Banco en el periodo 2018-2020 en relación con los RTAs de un grupo de referencia de 17 entidades de crédito.

A estos efectos se entenderá por:

- “**RTA**”, la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias de Banco Santander y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (tales como el programa *Santander Dividendo Elección*) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización media ponderada de dicha fecha. Para el cálculo del RTA se tendrá en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2018 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2021 (excluido) (para el cálculo del valor final).
- “**Grupo de Referencia**”, el conjunto de las siguientes 17 entidades financieras: Itaú, JP Morgan, Bank of America, HSBC, BNP Paribas, Standard Chartered, Citi, Société Générale, ING, Barclays, Wells Fargo, BBVA, Lloyds, UBS, Intesa San Paolo, Deutsche Bank y Unicredit.

Para esta métrica de RTA se establece la siguiente escala de cumplimiento:

Posición del RTA de Santander	“Coeficiente RTA”
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66 (ambos inclusive)	0-1 ^(*)
Inferior al percentil 33	0

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

- (c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (*common equity tier 1* o “**CET1**”) consolidado de Grupo Santander *fully loaded* fijado para el ejercicio 2020. El coeficiente correspondiente a este objetivo (“**Coeficiente CET1**”) se obtendrá de la siguiente tabla:

CET1 en 2020	Coeficiente CET1
$\geq 11,30\%$	1
$\geq 11\%$ pero $< 11,30\%$	0,5 – 1 ^(*)
$< 11\%$	0

(*) Incremento lineal del Coeficiente CET1 en función del CET1 de 2020 dentro de esta línea de la escala.

Para la verificación del cumplimiento de este objetivo, no se tendrán en cuenta posibles incrementos de CET1 derivados de aumentos de capital (salvo los que instrumenten el programa Santander Dividendo Elección). Además, el CET1 a 31 de diciembre de 2020 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

Así, para determinar el importe de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos que, en su caso, deba abonarse a cada beneficiario en los Aniversarios correspondientes (cada pago, una “**Anualidad Final**”) se aplicará la siguiente fórmula a cada una de las Anualidades pendientes de abono, sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar por aplicación de la política de *malus* antes referida:

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

donde:

- “**Imp.**” se corresponde con el importe del Incentivo A equivalente a una Anualidad.
- “**A**” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2020 respecto de 2017.
- “**B**” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento del RTA del Banco en el periodo 2018-2020 respecto del Grupo de Referencia.
- “**C**” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2020 descrito en el apartado (c) anterior.

III. Número máximo de acciones a entregar

El número final de acciones que se entregue a cada beneficiario, tanto para las de abono inmediato como a diferir, se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe resultante de aplicar

los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acuerde el Incentivo A para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2018 (en adelante, la “**Cotización 2019**”).

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del Incentivo A a entregar en acciones a los beneficiarios del tercer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales asciende a 143 millones de euros (el “**Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo A**” o “**IMDAIA**”), el número máximo de acciones Santander que se podrá entregar a los indicados beneficiarios con arreglo a este plan (el “**Límite de Acciones de Incentivo A**” o “**LAIA**”) vendrá determinado, una vez deducidos los impuestos (o retenciones) que correspondan, por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$LAIA = \frac{IMDAIA}{Cotización\ 2019}$$

Dentro del Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo A se incluye la estimación del importe máximo del Incentivo A a entregar en acciones correspondiente a los consejeros ejecutivos del Banco, que asciende a 11,5 millones de euros (el “**Importe Máximo Distribuible en Acciones para Consejeros Ejecutivos**” o “**IMDACE**”). El número máximo de acciones Santander que se podrá entregar a los consejeros ejecutivos con arreglo a este plan (el “**Límite de Acciones para Consejeros Ejecutivos**” o “**LACE**”) vendrá determinado, una vez deducidos los impuestos (o retenciones) que correspondan, por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$LACE = \frac{IMDACE}{Cotización\ 2019}$$

IV. Otras reglas

En caso de variación del número de acciones por disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente se modificará el número de acciones a entregar, para mantener el porcentaje que representan sobre el total capital social.

Para determinar el valor de cotización de la acción se tomarán los datos correspondientes a la bolsa en la que se produzca el mayor volumen de contratación.

Si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias u otras de análoga naturaleza, podrán adaptarse en casos concretos los mecanismos de entrega aquí previstos, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega. Dichas adaptaciones podrán incluir la sustitución de la entrega de acciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente o viceversa.

Las acciones a entregar podrán ser propiedad del Banco o de alguna de sus sociedades filiales, ser de nueva emisión o proceder de terceros con los que se hayan suscrito acuerdos para asegurar la atención de los compromisos asumidos.

V. Atribución de facultades

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto Decimotercero o en apartados anteriores y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al reglamento del consejo, se faculta en lo menester al consejo de administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, las reglas aquí previstas y el contenido de los contratos y demás documentación a utilizar. En particular, y a título meramente enunciativo, el consejo de administración tendrá las siguientes facultades:

- (i) Aprobar el contenido básico de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.
- (ii) Aprobar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesario o conveniente presentar ante cualquier organismo público o privado, incluyendo, en caso de ser precisos, los correspondientes folletos.
- (iii) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- (iv) Determinar el número concreto de acciones que corresponda a cada uno de los beneficiarios del plan al que se refiere este acuerdo, respetando los límites máximos establecidos.
- (v) Concretar qué directivos o empleados son beneficiarios del Incentivo A y determinar la adscripción de los beneficiarios del plan a una u otra categoría de las descritas en el presente acuerdo, sin alterar el importe máximo del Incentivo A a entregar en acciones, salvo en el caso de que directivos Faro o de categoría similar inicialmente adscritos al plan retributivo a que se refiere el punto Duodécimo B siguiente se adscriban finalmente a este plan mediante el que se instrumenta el Incentivo A, en cuyo caso el consejo estará facultado para utilizar a efectos del Incentivo A el exceso del importe máximo fijado en el punto Duodécimo B (de modo que, en conjunto, no se supere en ningún caso el límite máximo fijado en los puntos Duodécimo A y Duodécimo B).

Asimismo, estará facultado para aplicar las medidas y mecanismos que resulten procedentes para compensar el efecto dilución que, en su caso, pudiera producirse por operaciones corporativas y distribuciones a los accionistas mientras las acciones no sean entregadas a los beneficiarios y, en el supuesto de superación del importe máximo distribuible en acciones a entregar en relación con cualquiera de los tres grupos a los que se dirige el plan, autorizar el diferimiento y abono en efectivo del exceso.

- (vi) Acordar, en su caso, la contratación de uno o varios terceros de prestigio internacional para la constatación del cumplimiento de los Objetivos Plurianuales. En particular, y a título enunciativo, podrá encomendar a dichos terceros la obtención, a través de las fuentes adecuadas, de los datos en los que han de basarse los cálculos de RTA; la realización de los cálculos del RTA del Banco y de los RTAs de las entidades del Grupo de Referencia; la comparación del RTA del Banco con los RTAs de las entidades del Grupo de Referencia; el recálculo del CET1 eliminando los efectos de los aumentos de capital y cambios regulatorios; y el asesoramiento en la decisión sobre la forma de proceder en el caso de que se produzcan alteraciones no previstas en el Grupo de Referencia que exijan adaptaciones de las reglas de comparación entre ellas o sobre la modificación del Grupo de Referencia cuando existan circunstancias

objetivas que lo justifiquen (tales como operaciones inorgánicas u otras circunstancias extraordinarias).

- (vii) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo, en particular, la adaptación de los mecanismos de entrega, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega, lo cual podrá incluir la sustitución de la entrega de acciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente o la alteración de los mecanismos de entrega neta de acciones en atención a los procedimientos que se instrumenten para el pago de impuestos. Asimismo, podrá el consejo adaptar el plan indicado (incluyendo el ajuste o supresión de algunas métricas y escalas de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales, la inclusión de objetivos adicionales para la entrega de cualquier importe diferido del Incentivo A o el incremento de los Porcentajes de Diferimiento o del Plazo de Diferimiento) a cualquier normativa imperativa o interpretación administrativa que impida su puesta en práctica en los términos acordados.
- (viii) Ajustar positiva o negativamente, a propuesta de la comisión de retribuciones, el grado de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales cuando se hayan producido operaciones inorgánicas, modificaciones sustanciales en la composición o dimensión del Grupo u otras circunstancias extraordinarias que afecten a la pertinencia de la métrica y escala de cumplimiento en cada caso fijadas y supongan un impacto ajeno al desempeño (*performance*) de los consejeros ejecutivos y directivos evaluados.
- (ix) Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes diferidos correspondientes, así como determinar si, con arreglo al plan al que este acuerdo se refiere, se han cumplido o no las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes correspondientes, pudiendo modular el efectivo y el número de acciones a entregar en función de las circunstancias concurrentes, todo ello previa propuesta de la comisión de retribuciones.
- (x) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

Asimismo y en relación con el Acuerdo Decimotercero A de los adoptados por la junta general ordinaria del Banco de 18 de marzo de 2016 relativo a la aplicación del primer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales, podrá el consejo establecer la posibilidad de ajustar el abono de importes en metálico equivalentes a dividendos o intereses sobre importes diferidos.

El consejo de administración está igualmente autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

Lo establecido en el presente acuerdo se entiende sin perjuicio del ejercicio por las sociedades filiales del Banco que en cada caso proceda de las facultades que les competen para la puesta en práctica de la política de retribución variable, el plan y sus ciclos en lo que a sus directivos y empleados se refiere y, en su caso, para su adaptación a la regulación o a los requerimientos de las autoridades competentes en la jurisdicción correspondiente.

Duodécimo B

Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada

Acordar, en cuanto se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas, la aplicación del octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada, que ha sido aprobado por el consejo de administración en los términos y condiciones detallados a continuación:

I. Objeto y beneficiarios

El octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada se aplicará en relación con la retribución variable o bono (en adelante, el “**Incentivo B**”) que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, correspondiente al ejercicio 2018 de los empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o su Grupo (todos ellos denominados como el “**Colectivo Identificado**” o “**Material Risk Takers**” y determinados con arreglo al artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y su normativa de desarrollo), u otras personas incluidas en este colectivo por criterios reguladores o corporativos de un determinado país, y que no sean beneficiarios del plan a que se refiere el punto Duodécimo A anterior.

El número de miembros del Colectivo Identificado que serían beneficiarios de este plan sería de aproximadamente 1.150 personas, si bien este acuerdo no afecta a aquellos cuyo Incentivo no se abona, ni total ni parcialmente, en acciones o instrumentos asimilados de Banco Santander, sino en acciones o instrumentos asimilados de sociedades filiales de Banco Santander. Teniendo en cuenta posibles alteraciones en la plantilla, el número de beneficiarios de este acuerdo podría verse modificado, pudiendo el consejo de administración o, por su delegación, la comisión ejecutiva decidir inclusiones (por promoción o incorporación al Grupo) o exclusiones de los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de este plan, sin que ello varíe el número total máximo de acciones a entregar autorizado en cada momento.

El propósito de este octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada es diferir una parte del Incentivo B durante un período de tres años (o cinco años, en el caso de beneficiarios con niveles de incentivo equiparables a los de determinadas categorías del Incentivo A) para su abono, en su caso, en efectivo y en acciones Santander (sujeto a la no concurrencia de determinadas circunstancias), pagando igualmente al inicio la otra parte de dicha retribución variable en efectivo y en acciones Santander, todo ello de conformidad con las reglas que se detallan a continuación.

II. Funcionamiento

El Incentivo B de los beneficiarios correspondiente al ejercicio 2018 se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono y del nivel de remuneración del beneficiario (el “**Porcentaje de Abono Inmediato**”, para identificar la parte que no se difiere, y el “**Porcentaje de Diferimiento**”, para identificar la parte que se difiere):

	Porcentaje de Abono Inmediato	Porcentaje de Diferimiento (*)	Periodo de Diferimiento (*)
Beneficiarios del Incentivo B con retribución variable total $target^{(**)} \geq 2,7$ mill. €. (***)	40%	60%	5 años
Beneficiarios del Incentivo B con retribución variable total $target^{(**)} \geq 1,7$ mill. € (< 2,7 mill. €). (***)	50%	50%	5 años
Resto de beneficiarios del Incentivo B. (***)	60%	40%	3 años

(*) En determinados países el porcentaje de diferimiento o el periodo de diferimiento podrán ser diferentes para cumplir con la normativa local o con los requerimientos de la autoridad competente en cada caso.

(**) Retribución variable de referencia para un cumplimiento estándar (100% de objetivos).

(***) A efectos de la asignación de un beneficiario a la correspondiente categoría, para aquellas retribuciones variables no denominadas en euros, se tomará la media de los tipos de cambio de cierre correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acordó la retribución variable de los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2017 (30 de enero de 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Incentivo B correspondiente al ejercicio 2018 se abonará del siguiente modo:

- Cada beneficiario recibirá en 2019, en función del grupo al que pertenezca, el Porcentaje de Abono Inmediato del Incentivo B, por mitades y neto de impuestos (o retenciones), en metálico y en acciones Santander (la “**Fecha Inicial**”, entendiendo por tal la fecha concreta en la que se abone ese porcentaje del Incentivo B).
- El pago del Porcentaje de Diferimiento del Incentivo B se diferirá durante un período de 3 o 5 años (el “**Periodo de Diferimiento**”) y se abonará por tercios o por quintos, según corresponda, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2020, 2021, 2022 y, en su caso, 2023 y 2024 (los “**Aniversarios**”), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente.
- El importe diferido se dividirá en terceras o quintas partes (cada una, una “**Anualidad**”), lo que determinará el importe máximo a abonar, en su caso, en cada uno de los Aniversarios.
- Cada uno de los pagos que proceda realizar en los Aniversarios se abonará un 50% en efectivo y el otro 50% en acciones Santander, una vez satisfechas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.
- Los beneficiarios que reciban acciones Santander en virtud de los apartados (i) a (iv) precedentes no podrán realizar, ni antes ni después de su entrega, ni directa ni indirectamente, coberturas sobre las mismas. Tampoco podrán transmitir las durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones.
- Con ocasión de cada abono del importe diferido en efectivo, y sujeto a los mismos requisitos, se podrá abonar al beneficiario en metálico un importe que compense el

efecto de la inflación sobre el referido importe diferido en efectivo. Esta previsión es igualmente aplicable al séptimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada que resultó aprobado por la junta general ordinaria de 7 de abril de 2017 bajo el punto Undécimo B del orden del día.

El devengo de todas las Anualidades queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Santander³, a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del Incentivo B estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

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

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

Asimismo, las políticas individuales de cada país podrán incluir cualquier otro criterio exigible por la normativa o por los reguladores locales.

³ Cuando la extinción de la relación con Banco Santander u otra entidad de Grupo Santander tenga lugar por causa de jubilación, jubilación anticipada o prejubilación del beneficiario, por causa de despido declarado judicialmente como improcedente, desistimiento unilateral por justa causa por parte del empleado (teniendo esta condición, en todo caso, las previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación especial de alta dirección, para los sujetos a este régimen), invalidez permanente o fallecimiento, o como consecuencia de que la entidad, distinta de Banco Santander, que sea empleador deje de pertenecer a Grupo Santander, así como en los casos de excedencia forzosa, el derecho a la entrega de las acciones y los importes en efectivo diferidos, así como, en su caso, los importes derivados del ajuste por inflación de los importes diferidos en efectivo, permanecerá en las mismas condiciones como si no hubiese ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

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

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

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

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

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

De darse los requisitos anteriores en cada Aniversario, le serán entregados a los beneficiarios el efectivo y las acciones, por terceras o quintas partes, según corresponda, dentro de los treinta días siguientes al primer, segundo, tercer y, en su caso, cuarto y quinto Aniversario.

III. Número máximo de acciones a entregar

El número final de acciones que se entregue a cada beneficiario, tanto para las de abono inmediato como a diferir, se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe resultante de aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acuerde el Incentivo A para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2018 (en adelante, la “**Cotización 2019**”).

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del Incentivo B a entregar en acciones a los beneficiarios del octavo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada asciende a 153 millones de euros (el “**Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo B**” o “**IMDAIB**”), el número máximo de acciones Santander que se podrá entregar a los indicados beneficiarios con arreglo a este plan (el “**Límite de Acciones de Incentivo B**” o “**LAIB**”) vendrá determinado, una vez deducidos los impuestos (o retenciones) que correspondan, por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$LAIB = \frac{IMDAIB}{Cotización\ 2019}$$

IV. Otras reglas

En caso de variación del número de acciones por disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente se modificará el número de acciones a entregar, para mantener el porcentaje que representan sobre el total capital social.

Para determinar el valor de cotización de la acción se tomarán los datos correspondientes a la bolsa en la que se produzca el mayor volumen de contratación.

Si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias u otras de análoga naturaleza, podrán adaptarse en casos concretos los mecanismos de entrega aquí previstos, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega. Dichas adaptaciones podrán incluir la sustitución de la entrega de acciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente o viceversa.

Las acciones a entregar podrán ser propiedad del Banco o de alguna de sus sociedades filiales, ser de nueva emisión o proceder de terceros con los que se hayan suscrito acuerdos para asegurar la atención de los compromisos asumidos.

V. Atribución de facultades

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto Decimotercero o en apartados anteriores y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al reglamento del consejo, se faculta en lo menester al consejo de administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, las reglas aquí previstas y el contenido de los contratos y demás documentación a utilizar. En particular, y a título meramente enunciativo, el consejo de administración tendrá las siguientes facultades:

- (i) Aprobar el contenido básico de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.

- (ii) Aprobar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesario o conveniente presentar ante cualquier organismo público o privado, incluyendo, en caso de ser precisos, los correspondientes folletos.
- (iii) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- (iv) Determinar el número concreto de acciones que corresponda a cada uno de los beneficiarios del plan al que se refiere este acuerdo, respetando los límites máximos establecidos.
- (v) Sin alterar el importe máximo del Incentivo B a entregar en acciones, concretar qué directivos o empleados son beneficiarios del plan, aplicar las medidas y mecanismos que resulten procedentes para compensar el efecto dilución que, en su caso, pudiera producirse por operaciones corporativas y distribuciones a los accionistas mientras las acciones no sean entregadas a los beneficiarios y, en el supuesto de superación del importe máximo distribuible en acciones a entregar a los beneficiarios del plan, autorizar el diferimiento y abono en efectivo del exceso.
- (vi) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo, en particular, la adaptación de los mecanismos de entrega, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega, lo cual podrá incluir la sustitución de la entrega de acciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente o la alteración de los mecanismos de entrega neta de acciones en atención a los procedimientos que se instrumenten para el pago de impuestos. Asimismo, podrá el consejo adaptar el plan indicado (incluyendo la introducción de nuevas condiciones para la entrega de cualquier importe diferido del Incentivo B o la modificación de las existentes y, en su caso, el incremento de los porcentajes de diferimiento o del plazo de diferimiento) a cualquier normativa imperativa o interpretación administrativa que impida su puesta en práctica en los términos acordados.
- (vii) Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes diferidos correspondientes, así como determinar si, con arreglo al plan al que este acuerdo se refiere, se han cumplido o no las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes correspondientes, pudiendo modular el efectivo y el número de acciones a entregar en función de las circunstancias concurrentes, todo ello previa propuesta de la comisión de retribuciones.
- (viii) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

Asimismo y en relación con el Acuerdo Decimotercero B de los adoptados por la junta general ordinaria del Banco de 18 de marzo de 2016 relativo a la aplicación del sexto ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada, podrá el consejo establecer la posibilidad de ajustar el abono de importes en metálico equivalentes a dividendos o intereses sobre importes diferidos.

El consejo de administración está igualmente autorizado para delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva o de cualquier consejero con facultades delegadas las conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con lo contenido en este acuerdo.

Lo establecido en el presente acuerdo se entiende sin perjuicio del ejercicio por las sociedades filiales del Banco que en cada caso proceda de las facultades que les competen para la puesta en práctica de la política de retribución variable, el plan y sus ciclos en lo que a sus directivos y empleados se refiere y, en su caso, para su adaptación a la regulación o a los requerimientos de las autoridades competentes en la jurisdicción correspondiente.

Duodécimo C

Aplicación de la política de *buy-outs* del Grupo Santander

Autorizar, en cuanto se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas o que está referenciado al valor de las acciones, la entrega (inmediata o diferida) de acciones del Banco en el marco de la aplicación de la política de *buy-outs* del Grupo aprobada por el consejo de administración del Banco, a propuesta de la comisión de retribuciones.

La referida política de *buy outs* es un instrumento de utilización selectiva para la contratación de directivos o empleados que, a resultas de aceptar la oferta de contratación del Banco (o de otras sociedades del Grupo Santander), pierdan el derecho a percibir determinadas retribuciones variables de su empresa de origen. Por lo tanto, esta política, que tiene en cuenta la normativa y recomendaciones aplicables al Banco, permite mantener cierta flexibilidad para poder captar al mejor talento y ser equitativos con respecto a la pérdida de derechos que asume un directivo o empleado por su incorporación al Grupo, dado que las condiciones del *buy out* toman en consideración las condiciones que resultaban aplicables a las retribuciones cuya pérdida se compensa.

El número máximo de acciones que podrán entregarse al amparo de este acuerdo será un número tal que, multiplicando el número de acciones entregadas (o reconocidas) en cada ocasión por la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que se entreguen (o reconozcan), no exceda del importe de 40 millones de euros.

La autorización aquí concedida podrá utilizarse para asumir compromisos de entrega de acciones en relación con las contrataciones que se produzcan durante el ejercicio 2018 y hasta la celebración de la siguiente junta general ordinaria.

Duodécimo D

Plan para empleados de Santander UK Group Holdings plc. y de otras sociedades del Grupo en Reino Unido mediante opciones sobre acciones del Banco y vinculado a la aportación de importes monetarios periódicos y a determinados requisitos de permanencia.

Acordar, en cuanto se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas o que está referenciado al valor de las acciones, la aplicación de un plan de ahorro voluntario ("*sharesave scheme*") destinado a los empleados de Santander UK Group Holdings plc., de sociedades de su subgrupo y de las restantes sociedades de Grupo Santander domiciliadas en el Reino Unido (en las que el Grupo tenga una participación directa o indirecta de al menos el 90% del capital), incluyendo empleados de las sucursales en el Reino Unido tanto de Banco Santander, S.A. como de las sociedades de su Grupo (y en las que el Grupo tenga una participación directa o indirecta de al menos el 90% del capital), que ha sido aprobado por el consejo de administración en los términos y condiciones detallados a continuación:

Plan en el que de la nómina neta se descuenta al empleado, según lo elegido por él, entre 5 y 500 libras esterlinas mensuales, pudiendo el empleado una vez terminado el periodo elegido (3 o 5 años) optar entre cobrar la cantidad aportada, los intereses devengados y un bonus (exento de tributación en el Reino Unido) o ejercitar opciones sobre acciones de Banco Santander, S.A. por la suma de estos tres importes a un precio fijado. En caso de dimisión voluntaria, el empleado recuperará lo aportado hasta ese momento, pero pierde el derecho a ejercitar las opciones.

El precio de ejercicio en libras esterlinas será el resultante de reducir hasta en un máximo del 20% el promedio de los precios de compra y venta de la acción Santander al cierre del mercado de Londres los 3 días bursátiles anteriores al de referencia. En caso de no poder disponer de estas cotizaciones por cualquier motivo, la expresada reducción se aplicará sobre el precio medio ponderado por volúmenes medios de contratación del Mercado Continuo español de los 15 días bursátiles anteriores al día de referencia. Este importe se convertirá a libras esterlinas utilizando para cada día de cotización el tipo de cambio medio del día tal como lo publique Financial Times en su edición de Londres del día siguiente. El día de referencia se fijará en la aprobación final del plan por la Hacienda británica (“*invitation date*”) y transcurrirá entre los 21 y 41 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2018.

Los empleados deberán decidir su participación en el plan en el periodo que transcurrirá entre los 42 y los 63 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2018.

El importe máximo mensual que cada empleado puede destinar a todos los planes de ahorro voluntario que tenga suscritos (ya del plan al que se refiere este acuerdo, ya de otros “*sharesave schemes*” pasados o futuros) es de 500 libras esterlinas.

El número máximo de acciones de Banco Santander, S.A. a entregar en virtud de este plan, aprobado para 2018, es de 11.300.000, equivalente al 0,07% del capital social a la fecha de convocatoria de la junta.

El plan queda sujeto a la aprobación de las autoridades fiscales del Reino Unido. Cada uno de los subgrupos y sociedades a las que se extiende el plan decidirán finalmente la aplicación o no de este plan en relación con sus empleados.

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el Acuerdo Decimotercero siguiente y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al reglamento del consejo, se faculta en lo menester al consejo de administración, en los más amplios términos admitidos en Derecho y con expresa facultad de sustitución en la comisión ejecutiva, para realizar cualesquiera actos que fueran necesarios o meramente convenientes a fin de instrumentar la puesta en práctica del indicado plan, pudiendo desarrollar y precisar, en cuanto resulte menester, las reglas aquí previstas. Todo ello se entiende asimismo sin perjuicio de los actos de los órganos de Santander UK Group Holdings plc., de sociedades de su subgrupo y de las restantes sociedades de Grupo Santander domiciliadas en el Reino Unido o que cuenten con sucursales en dicho Estado a que se refiere el párrafo primero anterior, ya realizados o que se realicen en el futuro en el ejercicio de las facultades que les competen en el marco establecido por este acuerdo de la junta para la puesta en práctica del plan y la fijación, desarrollo y precisión de sus reglas.

Punto Decimotercero

Autorización al consejo de administración para la interpretación, subsanación, complemento, ejecución y desarrollo de los acuerdos que se adopten por la junta, así como para sustituir las facultades que reciba de la junta, y concesión de facultades para la elevación a instrumento público de tales acuerdos.

Propuesta:

Sin perjuicio de las delegaciones incluidas en los anteriores acuerdos, se acuerda:

A) Facultar al consejo de administración para la interpretación, subsanación, complemento, ejecución y desarrollo de los anteriores acuerdos, incluida su adaptación a la calificación verbal o escrita del Registro Mercantil, o de cualesquiera otras autoridades, funcionarios e instituciones competentes para ello, así como para el cumplimiento de cuantos requisitos puedan resultar legalmente exigibles para su eficacia, y, en particular, para delegar en la comisión ejecutiva o en cualquier consejero con facultades delegadas todas o parte de las facultades recibidas de esta junta general en virtud tanto de los precedentes acuerdos, como de este mismo Acuerdo Decimotercero.

B) Facultar a Dña. Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea, a D. José Antonio Álvarez Álvarez, a D. Rodrigo Echenique Gordillo, a D. Jaime Pérez Renovales y a D. Óscar García Maceiras para que cualquiera de ellos, solidariamente y sin perjuicio de cualquier otro apoderamiento existente para elevar a público los acuerdos sociales, pueda comparecer ante Notario y otorgar en nombre del Banco las escrituras públicas que sean necesarias o resulten convenientes en relación con los acuerdos adoptados por esta junta general de accionistas. Asimismo, se faculta a las expresadas personas, con el mismo carácter solidario, para hacer el preceptivo depósito de las cuentas anuales y demás documentación en el Registro Mercantil.

PUNTO QUE SE SOMETE A VOTACIÓN CON CARÁCTER CONSULTIVO

Punto Decimocuarto Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

Se somete a votación de los señores accionistas con carácter consultivo el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, aprobado por el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, en los términos previstos en la Ley y en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (según ha sido modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre).