



Junta general ordinaria de accionistas de Banco Santander, S.A.

4 de abril de 2025

Índice

Carta del secretario general	3
Información básica sobre la junta general de accionistas	4
Orden del día, resumen de las propuestas de acuerdos e información complementaria	6
Propuestas de acuerdos e informes del consejo de administración	18

Carta del secretario general

Estimada/o accionista:

Un año más, me complace poner a su disposición este documento en el que podrá encontrar:

- la información básica para participar en la junta general ordinaria de accionistas de 2025;
- el orden del día, junto con un resumen ejecutivo e información complementaria de las propuestas que se someten a aprobación bajo cada uno de los puntos; y
- el texto íntegro de las propuestas de acuerdos con los preceptivos informes del consejo o sus comisiones.

En esta ocasión, la junta general se celebrará a las 12:30 horas (CEST) el próximo 4 de abril de 2025 en segunda convocatoria, de forma exclusivamente telemática, es decir, sin asistencia física de los accionistas o de sus representantes ni de invitados.

Este formato de celebración resulta posible gracias a la habilitación legal y a la modificación estatutaria que, aprobada con el respaldo mayoritario de los accionistas, permite celebrar este tipo de juntas y es consecuente con la política de digitalización del Grupo Santander. Además, favorece la participación efectiva de todos los accionistas en la junta general y el pleno ejercicio de sus derechos, con independencia del lugar en el que se encuentren, se alinea con la práctica de otras grandes sociedades internacionales, incrementa la eficiencia en términos de costes, reduce el impacto ambiental y, por último, permite aprovechar la plataforma de participación remota desarrollada por el Banco desde hace más de dos décadas.

Le animo a leer este documento y a participar en la junta general por cualquiera de los medios y canales que Banco Santander pone a su disposición, que se explican en más detalle en este documento.

Un cordial saludo,



Jaime Pérez Renovales
Secretario General

Información básica sobre la junta

Como parte de nuestro esfuerzo continuo por fomentar su implicación en el gobierno corporativo de Banco Santander, animamos a todos nuestros accionistas a participar en la junta general de accionistas de 2025

FECHA Y HORA	4 de abril de 2025, a las 12:30 horas (CEST), en segunda convocatoria y de forma exclusivamente telemática.
JUNTA EXCLUSIVAMENTE TELEMÁTICA	<i>Previsiblemente la junta se celebrará en segunda convocatoria, aunque también se convoca para su celebración en primera convocatoria el 3 de abril de 2025, a la misma hora y de forma exclusivamente telemática.</i>
ORDEN DEL DÍA	Puede encontrar el orden del día en el anuncio de convocatoria, disponible en el siguiente enlace . También puede encontrarlo en la siguiente sección como encabezado del resumen ejecutivo de cada una de las propuestas.
QUIÉN TIENE DERECHO A PARTICIPAR	Cualquier accionista de Banco Santander que: (a) tenga sus acciones inscritas a su nombre no más tarde del 30 de marzo de 2025 si la junta tiene lugar en segunda convocatoria, según se espera (o del 29 de marzo de 2025 si la junta tiene lugar en primera convocatoria); para lo cual, en ambos casos, las operaciones de compra de acciones para poder participar en la junta deberán haberse liquidado no más tarde del viernes 28 de marzo de 2025^(*), y (b) reúna los demás requisitos exigidos por los Estatutos. <i>(*) Teniendo en cuenta que el plazo de liquidación en el mercado bursátil español es de dos días hábiles, la compra de acciones para poder participar en la junta deberá realizarse, con carácter general, no más tarde del 26 de marzo de 2025. Adviértase que el plazo de liquidación en otros mercados bursátiles donde cotiza la acción del Banco puede ser distinto.</i>
FORMAS DE PARTICIPAR	Se puede asistir telemáticamente a través de la Plataforma de Junta General de Accionistas accesible en la página web corporativa www.santander.com (a través del espacio 'Junta General de Accionistas'), o en la dirección www.juntasantander.com. • Asistiendo Se puede delegar y votar a distancia con carácter previo a la junta mediante: 1. Tarjeta impresa: cumplimentándola y entregándola en oficinas de Banco Santander o enviándola por correo postal a Registro de Accionistas. En caso de delegación no cursada a través del Banco, también podrá ser presentada por el representante a través de la Plataforma de Junta General de Accionistas al registrarse como asistente a la junta. • Delegando 2. Medios electrónicos: – A través de www.santander.com, www.juntasantander.com, o la aplicación 'Santander Accionistas e Inversores'; • Votando a distancia – Presencialmente en cualquier oficina de Banco Santander a través de su firma en la plataforma digital habilitada al efecto o, si es cliente del Banco y dispone de Santander Key, también a través de la misma plataforma presencialmente o mediante interlocución con el personal de dichas oficinas; – Telefónicamente, llamando a Línea Personal Accionistas (+34) 91 276 92 90 Puede encontrarse información detallada sobre las formas de participar, además de en el anuncio de convocatoria, en las instrucciones para la delegación y voto previos a la junta, la asistencia remota y el Foro Electrónico de Accionistas, disponibles en el siguiente enlace.

INFORMACIÓN DE CONTACTO	• Accionistas minoristas	Relación con Accionistas – junta.accionistas@santander.com – Línea Personal Accionistas (+34) 91 276 92 90
	• Inversores institucionales	Relación con Inversores – investor@gruposantander.com Georgeson, proxy solicitador de Banco Santander – Santander2025AGM@georgeson.com – Teléfono Europa: (+34) 91 769 10 06 / (+44) 370 703 0282 – Teléfono Estados Unidos y otros países fuera de Europa: 00 800 2667 8825 / (+1) 201 680 4403
	• Titulares de CREST Depository Interests (CDIs)	Equiniti Financial Services Limited, Registro de <i>Santander Nominee Service</i> en Reino Unido ^(*) – www.santandershareview.com – santandershareholders@equiniti.com – Teléfono Reino Unido: (+44) 371 384 2000 Georgeson, proxy solicitador de Banco Santander – Santander2025AGM@georgeson.com – Teléfono Reino Unido: (+44) 370 703 0282
	• Titulares de American Depositary Receipts (ADRs)	CITI N.A., Entidad Depositaria del programa de ADRs de Banco Santander, S.A. en Estados Unidos ^(*) – www.citi.com/dr – citibank@shareholders-online.com – Teléfono Estados Unidos: (+1) 888 710 7456 / (+1) 781 575 4555 Georgeson, proxy solicitador de Banco Santander – Santander2025AGM@georgeson.com – Teléfono Estados Unidos: 00 866 647 8869
	(*) En caso de estar los CDIs o ADRs depositados en otras entidades (distintas de Equiniti en Reino Unido o CITI en Estados Unidos, respectivamente), se deberá contactar directamente con la entidad o bróker donde se encuentren depositados para obtener información sobre las formas de participación, o con Georgeson, proxy solicitador de Banco Santander.	

Orden del día, resumen de las propuestas de acuerdo e información complementaria

El texto completo de las propuestas de acuerdos y los informes justificativos, junto con toda la información de interés de la junta general de accionistas, se han publicado en la página web corporativa y están disponibles en el siguiente [enlace](#).

Punto 1 Cuentas anuales y gestión social. Página 18

	Punto	Propuesta
1 A	Cuentas anuales e informes de gestión de Banco Santander, S.A. y de su grupo consolidado de 2024.	Aprobar las cuentas anuales y los informes de gestión del ejercicio 2024, que se pueden consultar en el siguiente enlace .
1 B	Estado de información no financiera consolidado de 2024 y que forma parte del informe de gestión consolidado.	Aprobar el estado de información no financiera consolidado del ejercicio 2024 (incluido en el capítulo ' Estado de sostenibilidad ' del informe anual 2024).
1 C	Gestión social durante 2024.	Aprobar la gestión social durante el ejercicio 2024.

Punto 2 Aplicación de resultados de 2024. Página 19

Finalidad	Aprobar la aplicación de resultados de 2024, que se encuentra en línea con la política de remuneración al accionista establecida por el consejo de administración para el ejercicio 2024, consistente en un objetivo de remuneración total de aproximadamente el 50% del beneficio neto atribuido del Grupo (excluyendo impactos sin efecto en caja ni efecto directo en ratios de capital), distribuida aproximadamente a partes iguales entre dividendo en efectivo y recompras de acciones.	
	Aprobar que la aplicación del resultado individual obtenido por Banco Santander durante el ejercicio 2024 se aplique del siguiente modo:	
	Resultado individual del ejercicio 2024 (beneficio)	10.101.389.755,86 euros
	A Dividendos	3.180.964.605,45 euros
	Dividendo satisfecho antes de la fecha de celebración de la junta ⁽¹⁾	1.532.187.357,20 euros
	Dividendo complementario ⁽²⁾	1.648.777.248,25 euros
	A Reservas Voluntarias ⁽³⁾	6.920.425.150,41 euros
Propuesta	(1) Importe total satisfecho en concepto de dividendo a cuenta, a razón de 10 céntimos de euro fijos por acción con derecho a percibir el dividendo. (2) Dividendo complementario fijo de 11 céntimos de euro brutos por acción con derecho a percibir el dividendo, a abonar en efectivo a partir del 2 de mayo de 2025. El importe total se ha estimado asumiendo que, como consecuencia de la ejecución parcial del programa de recompra anunciado el 5 de febrero de 2025, el número de acciones en circulación del Banco con derecho a percibir el dividendo será de 14.988.884.075. Por tanto, el importe total del dividendo complementario podrá ser superior si en el programa de recompra se adquiriesen menos acciones de las previstas, o inferior en el caso contrario. (3) Importe estimado correspondiente a un dividendo complementario de 1.648.777.248,25 euros. Se incrementará o se reducirá en el mismo importe en el que el importe total del dividendo complementario sea inferior o superior, respectivamente, a la estimación de dicho dividendo complementario.	

Punto 3 Consejo de administración: nombramiento y reelección de consejeros. Página 19

Visión general sobre el consejo de administración

DIMENSIÓN Y RENOVACIÓN PERIÓDICA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

✓	Está integrado por 15 miembros cuyos perfiles y trayectorias se pueden consultar en el siguiente enlace .
✓	Nuestros consejeros son nombrados por periodos de tres años (por debajo del límite legal de cuatro años). Además, un tercio de los miembros del consejo es renovado anualmente, siguiéndose el turno determinado por su antigüedad, según la fecha y orden del respectivo nombramiento.

INDEPENDENCIA

- ✓ **Alto nivel de independencia** en el consejo. De los 15 consejeros, 13 son externos y 2 son ejecutivos y la mayoría (10 miembros, que representan un 66,67% del consejo) son independientes.
 - ✓ **Separación de funciones de la presidenta ejecutiva y el consejero delegado**, garantizándose al mismo tiempo la complementariedad de sus roles.
 - ✓ **Consejero coordinador**, independiente, cuyas funciones y actividades realizadas en 2024 se pueden consultar en el siguiente [enlace](#).
- Comisiones especializadas**, que ejercen labores de supervisión, información, asesoramiento y propuesta con las que apoyan al consejo en sus funciones de supervisión y adopción de decisiones relevantes.
- Comisión de auditoría: 100% de consejeros independientes.
 - Comisión de nombramientos: 100% de consejeros independientes.
 - ✓ • Comisión de retribuciones: 100% de consejeros externos, de los que el 80% son independientes.
 - Comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento: 100% de consejeros externos, de los que el 60% son independientes.
 - Comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura: 100% de consejeros independientes.
 - Comisión de innovación y tecnología: 62,5% de consejeros independientes y 75% de consejeros externos.

DIVERSIDAD Y COMPETENCIAS

- ✓ Un consejo diverso es vital para garantizar su efectividad. Una composición plural que incorpore un **amplio conjunto de cualidades, experiencias y puntos de vista** promueve la aportación de opiniones independientes, favorece el debate constructivo y garantiza la solidez y calidad en la toma de decisiones.
- La política de selección, evaluación de idoneidad y sucesión de consejeros persigue un sólido equilibrio de habilidades técnicas y experiencia en la composición del consejo y favorece la diversidad en el consejo desde la perspectiva de género, edad, procedencia geográfica, experiencia y conocimientos.
- **Género**. La aprobación de las propuestas sometidas a la junta general de accionistas mantendrá la representación de mujeres en el consejo en el 40%, cumpliendo por tanto con el objetivo fijado por la comisión de nombramientos y con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Edad**. No hay límite de edad para ser consejero, ni para ocupar los cargos de presidente y consejero delegado.
- ✓ • **Procedencia geográfica/formación internacional**. El proceso de selección tiene en cuenta la diversidad cultural y de procedencia geográfica, así como la formación y experiencia internacional, especialmente en las principales geografías donde el Grupo está presente.
- **Educación y trayectoria profesional**. La selección de los candidatos toma en consideración la formación académica y la experiencia profesional, especialmente en materias relacionadas con nuestra actividad y que son consideradas relevantes para el Grupo, como garantía de la comprensión de la estructura y negocios del Grupo, las geografías en las que opera y su alineamiento con la cultura Santander.
- ✓ Las competencias y cualidades de cada consejero se reflejan en la [matriz de competencias y diversidad del consejo](#) (actualizada en enero de 2025), que muestra el equilibrio de conocimientos, competencias, capacidad, diversidad y experiencia que se requiere para diseñar y ejecutar la estrategia a largo plazo del Grupo en un entorno de mercado en constante evolución.
- ✓ El consejo cuenta con un **programa anual de formación y desarrollo** para ayudar a los consejeros a seguir potenciando sus capacidades y reforzar su conocimiento del Grupo y de la industria. Además, cuenta con sólidos **programas de inducción** para que los nuevos consejeros puedan comprender mejor el sector, el modelo de negocio y de gobierno de Grupo Santander, su estructura y su perfil de riesgo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede encontrarse más información sobre el consejo de administración en la sección 4 '[Consejo de administración](#)' del capítulo de Gobierno Corporativo del informe anual 2024.

Composición del consejo de administración tras la junta general de accionistas de 2025^(*)

	Nombre	Cargo
Consejeros ejecutivos 13,33%	Ana Botín	Presidenta ejecutiva
	Héctor Grisi	Consejero delegado
Consejeros independientes 66,67%	Glenn Hutchins	Vicepresidente y consejero coordinador
	Homaira Akbari	Consejera
	Carlos Barrabés	Consejero
	Sol Daurella	Consejera
	Henrique de Castro	Consejero
	Germán de la Fuente	Consejero
	Gina Díez Barroso	Consejera
	Belén Romana	Consejera
	Pamela Walkden	Consejera
	Antonio Weiss	Consejero
Otros consejeros externos 20%	José Antonio Álvarez	Vicepresidente
	Javier Botín	Consejero
	Luis Isasi	Consejero

(*) En caso de que se aprueben y surtan efecto todas las propuestas de acuerdo sobre los consejeros.

Propuestas y reelecciones que se someten a votación:

Punto 3 A	Fijación del número de consejeros.
	Fijar en 15 el número de consejeros.
	→ Dentro del rango previsto en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
	→ Dentro del rango previsto en los Estatutos sociales de Banco Santander (un mínimo de 12 y un máximo de 17 miembros).
Puntos 3 B, 3 C, 3 D, 3 E y 3 F	Reelección de 5 consejeros.
	Todos los consejeros que se someten a reelección:
	→ Han acreditado que poseen los conocimientos, la experiencia y los méritos necesarios para desempeñar el cargo de consejeros.
	→ Han demostrado su compromiso con Banco Santander, con una contribución extraordinaria manifestada en un alto nivel de asistencia y participación informada en las reuniones del consejo y de las comisiones de las que forman parte.

Punto	Nombre	Cargo	Qué aporta al consejo
3 B	 Luis Isasi	Consejero externo ^(*)	Dilatada experiencia en una amplia gama de sectores y mercados internacionales, en particular financieros y de banca de inversión, a la vez que una sólida presencia institucional en España.

Punto	Nombre	Cargo	Qué aporta al consejo
3 C	 Héctor Grisi	Consejero Delegado Consejero ejecutivo	Demostrada capacidad de liderazgo y de dirección de equipos, así como una extensa experiencia internacional en el sector bancario y en la dirección de procesos de transformación y conectividad entre los diferentes mercados en los que actúa el Grupo.
3 D	 Glenn Hutchins	Consejero coordinador Vicepresidente Consejero externo independiente	Sólida experiencia en áreas que combinan la tecnología, las telecomunicaciones, la innovación, las finanzas y la inversión, así como un profundo conocimiento de la regulación financiera.
3 E	 Pamela Walkden	Consejera externa independiente	Amplia experiencia en la industria bancaria internacional y un gran conocimiento en auditoría, lo que avala su reconocimiento como experta financiera.
3 F	 Ana Botín	Presidenta ejecutiva Consejera ejecutiva	Dilatada experiencia en puestos de elevada responsabilidad y complejidad en el ámbito de la banca y de los servicios financieros, incluyendo la presidencia de relevantes instituciones internacionales.

(*) A juicio de la comisión de nombramientos y del consejo de administración, el Sr. Isasi reúne los requisitos para ser considerado independiente, si bien es calificado como otro externo siguiendo un criterio de prudencia. Para más información véase el apartado '[Otros consejeros externos](#)' en la sección 4.2 del capítulo de Gobierno Corporativo del informe anual 2024.

Punto 4 Reección del auditor de cuentas externo para el ejercicio 2025.

Página 28

Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Nombre del auditor	PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. (PwC)
Independencia	La comisión de auditoría emitió su informe sobre la independencia del auditor externo en su reunión de 20 de febrero de 2025.
Número de años auditando los estados financieros anuales	9
Nivel de apoyo en la última reelección en la junta general de accionistas de marzo de 2024 (% sobre el total de votos a favor y en contra)	99,48%
% de honorarios por servicios distintos de los de auditoría/ honorarios por servicios de auditoría para Banco Santander y sus filiales en España	25,98% ^(*) , significativamente inferior a la ratio máxima permitida por la legislación aplicable en materia de independencia del auditor.

(*) Calculado conforme a los criterios establecidos en el Reglamento Europeo (UE) 537/2014 (RUE), que solo toma en consideración los servicios prestados por el auditor en España; ese porcentaje sería el 21,49% si el perímetro considerado incluyese los honorarios por servicios distintos de los de auditoría aprobados para PwC y las otras firmas de la red de PwC en el mundo a entidades de todo el Grupo Santander, dentro y fuera de España, sobre los honorarios por servicios de auditoría prestados a todo el Grupo Santander, y el 20,26% si se calculara conforme a los criterios establecidos por la CNMV para su presentación en el informe anual de gobierno corporativo.

Punto 5 Nombramiento del verificador de la información sobre sostenibilidad para el ejercicio 2025.**Página 28**Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Nombre del verificador	PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. (PwC)
Finalidad de la propuesta	El nombramiento por la junta se propone para el caso de que fuese necesario o posible conforme a la norma española actualmente en tramitación que transponga la Directiva (UE) 2022/2464, de 14 de diciembre de 2022 (CSRD, por sus siglas en inglés), al ordenamiento español.

Punto 6 Capital social.**Página 29**

Punto 6 A	Reducción del capital social por importe máximo de 706.871.648 euros, mediante la amortización de un máximo de 1.413.743.296 acciones propias. Delegación de facultades. Propuesta disponible en el siguiente enlace .
Finalidad de la propuesta	Reducir el capital social por un importe máximo de 706.871.648 euros, mediante la amortización de un máximo de 1.413.743.296 acciones propias de la Sociedad que resulten adquiridas a través del programa de recompra de acciones aprobado por el consejo de administración en su reunión celebrada el 4 de febrero de 2025. La finalidad de la reducción de capital es amortizar acciones propias, coadyuvando así a la retribución del accionista mediante el incremento del beneficio por acción, consustancial a la disminución del número de acciones. La inversión máxima del programa es de 1.587 millones de euros. Esta cifra junto con la destinada al primer programa de recompra con cargo a los resultados de 2024 (aproximadamente, 1.525 millones de euros), cuya ejecución finalizó el 3 de diciembre de 2024, representan, aproximadamente, el 25% del beneficio neto atribuido (excluyendo impactos sin efecto en caja ni efecto directo en ratios de capital) de Grupo Santander en 2024.
Punto 6 B	Reducción del capital social por importe máximo de 757.624.616 euros, mediante la amortización de un máximo de 1.515.249.232 acciones propias. Delegación de facultades. Propuesta disponible en el siguiente enlace .
Finalidad de la propuesta	Reducir el capital social por un importe máximo de 757.624.616 euros, mediante la amortización de acciones propias que resulten adquiridas a través de uno o varios programas de recompra de acciones o por otros medios legalmente permitidos, delegando en el consejo la facultad de acordar la reducción y fijar las demás condiciones no previstas en el acuerdo. La finalidad de la reducción de capital es amortizar acciones propias, tales como las que puedan ser adquiridas en el marco de la política de remuneración al accionista, o aquellas que se adquieran en el marco de recompras adicionales como las que puedan realizarse para distribuir excesos de capital (CET1) conforme al objetivo para 2025-2026 anunciado el 5 de febrero de 2025^(*).

(*) La ejecución de la política de remuneración al accionista y las recompras de acciones para distribuir el exceso de capital CET1 están sujetas a aprobaciones corporativas y regulatorias.

Punto 7 Remuneraciones.**Página 37****Punto 7 A Política de remuneraciones de los consejeros.** Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Aprobar la [política de remuneraciones de los consejeros](#) (la “Política de Remuneraciones”) para el ejercicio 2025, desde que resulte aprobada, así como para los ejercicios 2026 y 2027.

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 y financiera 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 están alineados con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco y con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir los que rebasen el nivel tolerado por el Banco.

A continuación se recogen las principales características de la Política de Remuneraciones que el consejo somete a aprobación de la junta:

ASPECTOS DESTACADOS

- La Política de Remuneraciones recoge el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales, con indicación del importe máximo anual a satisfacer al conjunto de consejeros en dicha condición y los criterios para su distribución entre los consejeros, así como el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo componentes fijos y componentes variables.
- La remuneración de los consejeros está alineada con las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo, con la práctica de mercado y con la remuneración de nuestros comparables (BBVA, BNP Paribas, Citi, Crédit Agricole, HSBC, ING, Itaú, Scotiabank y Unicredit), grupo elegido según criterios de capitalización bursátil, escala global, reconocimiento de marca, diversificación geográfica, modelo de negocio y marco regulatorio. La incorporación de bancos estadounidenses y brasileños viene justificada por la fuerte presencia de Banco Santander en esos países.
- Banco Santander realiza anualmente una revisión comparativa de la retribución total de los consejeros ejecutivos y otros directivos del Grupo. El grupo de análisis en 2025 está formado por las 9 entidades mencionadas en el párrafo anterior.
- La remuneración de los consejeros en su condición de tales tiene dos componentes de carácter fijo: una asignación anual y dietas de asistencia; por lo que no está vinculada al desempeño. Para 2025, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ha acordado incrementar un 3% los importes de las asignaciones anuales (presidencia y membresía) del consejo y sus comisiones (incluida la comisión ejecutiva), además del importe asignado al cargo de consejero coordinador y vicepresidencia no ejecutiva, así como de las dietas de asistencia, respecto a los importes aprobados para 2024. Esta subida se aplica en reconocimiento a la mayor dedicación que tienen los miembros del órgano de administración en comparación con los de otros grupos bancarios comparables, como concluyó el último estudio comparativo de mercado realizado por la entidad con ayuda de un experto independiente.
- La última política de remuneraciones (aprobada en la junta general ordinaria del 22 de marzo de 2024) contó con un porcentaje de votos a favor del 74,82% (sobre el total de votos a favor y en contra). Este apoyo, inferior al promedio de aprobación del 90% registrado entre 2019 y 2023, llevó al consejo a iniciar un proceso de consulta con los principales accionistas para comprender su visión y sus perspectivas sobre el sistema de remuneración, identificar cualquier preocupación que pueda conducir a votar en contra de la política que proponemos y hacer cambios para alinearlo de la mejor manera posible con los accionistas. Asimismo, se mantuvieron reuniones con los principales asesores de voto, ISS y Glass Lewis (sobre sus metodologías y recomendaciones de voto). Entre los principales comentarios recibidos cabe citar la preferencia por un mayor énfasis en los aspectos a largo plazo de la retribución variable, la ausencia de devengo en caso de resultados inferiores a la media para la parte de la retribución variable vinculada a los resultados RTA, y preguntas sobre cómo se determinan los niveles de retribución. Todas estas conversaciones, que fueron lideradas por Glenn Hutchins como consejero coordinador y presidente de nuestra comisión de retribuciones, han dado lugar a una serie de cambios en la Política de Remuneraciones que se somete a aprobación y que se resumen más adelante, para reforzar el alineamiento con nuestros accionistas.
- Asimismo, Banco Santander ha mejorado sus informes públicos en materia de remuneraciones para proporcionar más detalle sobre el proceso que sigue nuestra comisión de retribuciones para establecer la política retributiva. En particular, en el [informe anual 2024](#) se han incluido explicaciones adicionales que detallan cómo se fija la remuneración de los ejecutivos y cómo se alinea la remuneración con el desempeño, incluidos los criterios de selección de entidades comparables para este análisis. Banco Santander sigue un riguroso proceso que incluye una revisión anual de los datos comparativos de mercado para garantizar que la remuneración del Banco siga siendo competitiva en el sector y al mismo tiempo alineada con la práctica de mercado.

CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

- La remuneración de los consejeros no ejecutivos es consistente con las previsiones de los artículos 58 de los Estatutos y 33 del Reglamento del consejo, así como con la propuesta de fijación del importe máximo de dicha remuneración que se somete a la junta general bajo el punto 7 B orden del día.
- Los consejeros pueden ser retribuidos mediante la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas, u otro sistema referenciado al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos esquemas de retribución sea acordada previamente por la junta general de accionistas.

CONSEJEROS EJECUTIVOS

- En la Política de Remuneraciones se describen las remuneraciones que percibirían los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de esta naturaleza.
- Para lograr una mayor alineación con los accionistas, la proporción de remuneración variable que se abonará en instrumentos de capital, hasta ahora del 50%, se incrementa al 60%. Esa parte en instrumentos se abonará, como en ejercicios anteriores, en acciones Santander y en instrumentos de capital vinculados al valor de la filial del Banco PagoNxt, S.L., denominados *restricted stock units* ("RSU"). La parte correspondiente a las RSU no podrá exceder del 10% de la remuneración variable de cada consejero ejecutivo.
- Para fortalecer la visión a largo plazo y la creación de valor de la empresa, el porcentaje de remuneración variable sujeto a métricas a largo plazo se ha incrementado del 36% al 40%.
- Se ha incrementado el umbral mínimo de RTA (retorno total del accionista) para el devengo de la retribución vinculada a esta métrica plurianual desde el percentil 40 al percentil 50 respecto a los competidores del Banco. Además, el peso relativo del RTA dentro de las métricas de largo plazo se ha incrementado desde el 40% al 50%.
- La relación de componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos está equilibrada y es eficiente.
- La remuneración variable diferida de los consejeros ejecutivos está sujeta a cláusulas *malus* y *clawback*.
- Se prevén prestaciones sociales de acuerdo con la política habitual establecida por Banco Santander para la alta dirección.
- En relación con la retribución variable de los consejeros ejecutivos cabe además destacar lo siguiente:
 - Los componentes de la remuneración variable no podrán superar el 200% de los componentes fijos (si así lo aprueba la junta bajo el punto 7 C del orden del día).
 - La retribución variable está vinculada al desempeño de Grupo Santander, conforme a objetivos sujetos a criterios cuantitativos y cualitativos, cuya ponderación se describe más abajo y se explica con detalle en la Política de Remuneraciones.
 - El 60% de la retribución variable está sujeta a un periodo de diferimiento de 5 años, quedando el devengo de los 3 últimos años condicionado al cumplimiento de una serie de métricas a largo plazo.
 - Para potenciar una de las líneas estratégicas de Banco Santander, como ya se ha indicado, los consejeros ejecutivos participan también del plan de incentivos de la filial del Banco PagoNxt, S.L., pudiendo percibir RSU. Estos sustituyen una parte de los instrumentos de Banco Santander que los consejeros ejecutivos puedan percibir como retribución variable, evitando de esta manera que sus importes totales de retribución se incrementen por esta vía. Los RSU nunca representarán un importe superior al 10% de su retribución variable.
 - La retribución variable se abona un 40% en efectivo y un 60% en instrumentos (acciones y RSU).

- Los consejeros ejecutivos no pueden realizar, antes de su entrega, coberturas sobre las acciones Santander que reciban. Tampoco podrán transmitir las ni realizar coberturas sobre las acciones durante un año a contar desde su entrega.
- Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos, así como el modo en que 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 y recomendaciones vigentes que son especialmente aplicables a los consejeros de la Sociedad por su condición de entidad de crédito (principalmente, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, 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, las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE publicadas por la Autoridad Bancaria Europea y demás normativa concordante).

Por último, nos parece importante destacar los siguientes aspectos del bono corporativo:

Métricas del bonus corporativo a corto plazo	→ Se ha previsto que las tres categorías bajo las que se agrupan las métricas cuantitativas (transformación del negocio, capital y rentabilidad sostenible) incrementen su alineamiento con la creación de valor para el accionista y la generación de capital. En este sentido: – Se ha eliminado la métrica de número de clientes totales, manteniendo la de clientes activos, para priorizar aún más la rentabilidad. – Se ha incluido como métrica el coste por cliente activo (en lugar de los costes totales) para mantener el foco en la gestión adecuada de los costes, con el propósito de lograr una transformación exitosa, vinculándola al mismo tiempo a nuestros clientes rentables. – Se ha sustituido la métrica de ingresos por cliente activo por las comisiones sobre costes, con el propósito de incentivar el incremento de los ingresos por comisiones y la reducción de la base de costes, de manera que cuando los tipos de interés se reduzcan, los ingresos no se resientan. – Se ha incluido la métrica RoRWA (<i>return on risk-weighted assets</i>) SVA (<i>shareholder value added</i>, por sus siglas en inglés), que sustituye al RoTE (retorno sobre capital tangible), para incrementar el alineamiento con los accionistas. La métrica de RoTE (retorno sobre capital tangible) se mantiene como parte de las métricas de objetivos plurianuales. → En cuanto a los factores cualitativos, se mantienen los mismos cuatro componentes del ejercicio pasado: riesgos y cumplimiento, <i>network collaboration</i>, aspectos de sostenibilidad y una evaluación del comportamiento relativo del Banco en relación con el mercado en las principales variables financieras. En relación con los dos primeros componentes, el rango de ajuste se ha incrementado respecto de 2024 desde +/-5% hasta +/-10%, para reforzar los ajustes en relación con la retribución variable por riesgo y cumplimiento y la colaboración debida entre las distintas unidades del Grupo debido a su relevancia bajo la estrategia actual. → Se mantiene la posibilidad de efectuar un ajuste excepcional en el bono corporativo, que debe estar debidamente soportado y que puede conllevar cambios derivados de deficiencias en materia de control y/o de riesgos, resultados negativos en las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.
Forma de abono	→ Los consejeros ejecutivos recibirán el 60% de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2025 en instrumentos. → Una vez descontada la parte que se paga en RSU de PagoNxt, S.L., el importe restante será recibido íntegramente en acciones Santander.

Métricas de objetivos plurianuales	→ Se mantienen las métricas vinculadas al cumplimiento de objetivos plurianuales: comportamiento relativo del retorno total del accionista (RTA) en relación con los RTA ponderados del grupo de referencia, retorno sobre el capital tangible (RoTE) y cuatro métricas vinculadas a criterios de sostenibilidad. De este modo se prioriza tanto la rentabilidad a largo plazo para el accionista como la propia de Banco Santander, así como la sostenibilidad del balance y de las actividades de la entidad.
	→ Se ha incrementado el umbral mínimo de RTA (retorno total del accionista) para el devengo de la retribución vinculada a esta métrica plurianual desde el percentil 40 al percentil 50 respecto a los competidores del Banco.
	→ Para aumentar el alineamiento con el retorno al accionista, el peso relativo del retorno total del accionista dentro de las métricas de largo plazo se ha incrementado desde el 40% al 50%. Por su parte, la ponderación del retorno sobre capital tangible, que refleja la creación de valor a largo plazo, se sitúa en el 30% y la de las cuatro métricas relativas a aspectos de sostenibilidad se mantiene en el 20%.
	→ Se ha revisado el alcance de la métrica relativa a mujeres en posiciones directivas para mejorar la atracción y retención de talento femenino e impulsar cambios significativos. En los mercados globales en los que operamos, nuestro interés por la diversidad es un motor crítico para el éxito de nuestro negocio. Al fomentar un entorno inclusivo que valora diferentes <i>backgrounds</i> , experiencias y puntos de vista, mejoramos nuestra capacidad para resolver problemas y tomar las mejores decisiones, e impulsamos la creatividad.
	→ La ratio máxima de cumplimiento continúa en el 125% para incentivar que puedan excederse los objetivos establecidos (sin que ello suponga que puedan superarse los umbrales de retribución aprobados por la junta general).

Punto 7 B Fijación del importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales. Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Aprobar un importe máximo anual de la retribución de los administradores en su condición de tales de 6.000.000 euros, pudiendo ser reducida por el consejo de administración en los términos previstos en los Estatutos del Banco.

El importe total devengado en 2024 en concepto de atenciones estatutarias y dietas ascendió a 5,4 millones de euros, que es un 11% inferior al máximo acordado por la junta general de accionistas.

Punto 7 C 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 disponible en el siguiente [enlace](#).

Aprobar una ratio máxima del 200% entre los componentes variables y fijos de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y de determinados miembros del Colectivo Identificado Corporativo (consejeros, altos directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo).

Se resumen a continuación los términos de la propuesta:

Ratio máxima de remuneración variable

Límite	La ratio entre los componentes variables y fijos de la remuneración total no podrá superar el 200%.
Beneficiarios	La propuesta afecta a determinados miembros del Colectivo Identificado Corporativo de Grupo Santander, hasta un máximo de 899 personas, con posibilidad de incluir hasta 50 beneficiarios adicionales.
Finalidad de la remuneración variable del Colectivo Identificado Corporativo	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.

Finalidad de renovar la autorización	La renovación de esta autorización para ciertos miembros del Colectivo Identificado Corporativo permitirá al Banco competir con instituciones europeas e internacionales, sin que esté previsto que las ratios superen el 100% en todos los casos. Asimismo, la renovación de esta autorización seguirá permitiendo una gestión de plantillas más simple y eficiente. La actualización anual de los componentes retributivos de los miembros del Colectivo Identificado Corporativo para mantener un adecuado grado de motivación, el elevado grado de movilidad interna existente en el Grupo y la estructura retributiva propia de cada área de negocio recomiendan disponer de la máxima flexibilidad. Por otra parte, la renovación de esta autorización resulta más eficiente como herramienta para retener talento y permite la alineación de incentivos.
Información de 2024	Los componentes variables de la retribución del Colectivo Identificado Corporativo en 2024 representaron en media el 123% de los componentes fijos (el 162% en el caso de los consejeros ejecutivos). Aproximadamente un 37% de los miembros del Colectivo Identificado Corporativo superaron en 2024 la ratio del 100%, situándose la mediana en una ratio del 84% y el percentil 75 en una ratio del 136%. Solamente un 5% del Colectivo Identificado Corporativo se encuentra por encima de una ratio del 195%.

Punto 7 D Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales. Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Se propone a la junta aprobar, en cuanto a la inclusión entre sus beneficiarios de consejeros ejecutivos, la aplicación de un incentivo a abonarse en metálico, acciones Santander y otros instrumentos y que configura el décimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales (el “**Incentivo**”).

A continuación se recogen resumidamente las características del décimo ciclo del Incentivo en lo referente a los consejeros ejecutivos:

Beneficiarios	Son beneficiarios del Incentivo los consejeros ejecutivos de Banco Santander.
Métricas	→ 5 métricas a corto plazo (crecimiento en clientes activos, coste por cliente activo, comisiones sobre costes (ratio de recurrencia), generación de capital y RoRWA (<i>return on risk-weighted assets</i>) SVA (<i>shareholder value added</i>, por sus siglas en inglés)), a las que se suma o resta el resultado de la evaluación cualitativa bajo cuatro componentes. → Métricas plurianuales: ◦ Comportamiento relativo del retorno total del accionista (RTA) del Banco en el periodo 2025-2027 en relación con los RTA ponderados de un grupo de referencia de 9 entidades de crédito. Pondera un 50%. ◦ Cumplimiento del objetivo del retorno sobre capital tangible (RoTE) del Banco en 2027. Pondera un 30%. ◦ Grado de avance a nivel Grupo en los objetivos asociados a sostenibilidad (métricas vinculadas a criterios de sostenibilidad): mujeres en posiciones directivas; inclusión financiera; inversión socialmente responsable en 2027 como porcentaje del total de activos bajo gestión; y apoyo a la transición (negocio desembolsado y facilitado). Estas métricas, conectadas con el grado de avance de los objetivos del Banco en esta materia, ponderan, en agregado, un 20%.
Ratio máxima de cumplimiento	→ La ratio máxima de cumplimiento puede alcanzar el 125%, para incentivar que se superen los objetivos establecidos.

Pago	→ Un 40% del Incentivo se abonará, en su caso, en 2026, neto de impuestos, una vez practicada la retención o el ingreso a cuenta correspondiente, 50% en metálico y 50% en instrumentos. → El 60% del Incentivo se diferirá y abonará por quintos en los años 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031. Cada uno de los pagos que proceda realizar en cada aniversario se abonará un 33% en efectivo y el otro 67% en instrumentos, una vez practicadas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan. → La parte del Incentivo a abonar en instrumentos se verá reducida en el importe de los instrumentos de capital vinculados al valor de la filial PagoNxt, S.L. (en concreto, <i>restricted stock units</i> o RSU) que corresponda percibir a los consejeros ejecutivos bajo el plan de incentivos de esa sociedad, abonándose la diferencia en acciones Santander. → Los plazos de diferimiento y el importe diferido podrán en su caso ser ampliados (pero no reducidos) para adaptarse a la normativa aplicable en cada momento. → Los consejeros ejecutivos no pueden realizar, antes de su entrega, coberturas sobre las acciones Santander que reciban. Tampoco podrán transmitir las ni realizar coberturas sobre las acciones durante un año a contar desde su entrega. → Además, de acuerdo con la política de tenencia de acciones del Grupo, los consejeros ejecutivos de Banco Santander no podrán transmitir las acciones Santander que reciban en virtud de los apartados precedentes durante tres años a contar desde que se haya producido su entrega, salvo que el consejero mantenga un importe en acciones Santander equivalente a dos veces su remuneración fija anual.
Número máximo de acciones	→ El importe máximo del Incentivo a entregar a los consejeros ejecutivos en acciones asciende a 11,5 millones de euros. → El número de acciones a percibir por los consejeros ejecutivos en cada abono del Incentivo, podrá verse reducido en caso de que aquellos perciban instrumentos de capital (RSU) vinculados al valor de la filial PagoNxt, S.L., bajo el plan de incentivos de esa sociedad, a fin de que el importe máximo agregado de la retribución variable de los consejeros ejecutivos percibida mediante acciones y RSU no supere el límite máximo de 11,5 millones de euros. Asimismo, los RSU nunca representarán un importe superior al 10% de su retribución variable.
Malus y clawback	Las cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> previstas en la política de <i>malus</i> y <i>clawback</i> del Grupo son de aplicación.

Punto 7 E Aplicación de la normativa de *buyouts* del Grupo. Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Autorizar la potencial entrega de acciones o derechos sobre ellas o remuneraciones referenciadas al valor de las acciones a consejeros ejecutivos en aplicación de la normativa de *buyouts* del Grupo.

La normativa de *buyouts* es un instrumento de utilización selectiva para la contratación de directivos o empleados que, a resultas de aceptar la oferta de contratación de Banco Santander (o de otras sociedades del Grupo), pierdan el derecho a percibir determinadas retribuciones variables de su empresa de origen. Por lo tanto, esta normativa, que tiene en cuenta la regulación 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 *buyout* toman en consideración las 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 cincuenta sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que se entreguen (o reconozcan), no exceda del importe de 40 millones de euros.

Punto 7 F Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (votación consultiva). Propuesta disponible en el siguiente [enlace](#).

Votar, con carácter consultivo, el [informe anual sobre remuneraciones de los consejeros](#).

Se hace constar que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023 contó con un porcentaje de votos a favor del 90,18% (sobre el total de votos a favor y en contra).

Se recoge a continuación un breve resumen de la información más destacada del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2024.

Consejeros no ejecutivos	→ Remuneración ajustada a las prácticas de mercado y alineada con la de empresas comparables. → Los consejeros no ejecutivos no han percibido remuneración variable referenciada al desempeño de Banco Santander.
	→ Remuneración ajustada a las prácticas de mercado y alineada con la de empresas comparables (BBVA, BNP Paribas, Citi, Crédit Agricole, HSBC, ING, Itaú, Scotiabank y Unicredit), grupo elegido según criterios de capitalización bursátil, escala global, reconocimiento de marca, diversificación geográfica, modelo de negocio y marco regulatorio. La incorporación de bancos estadounidenses y brasileños viene justificada por la fuerte presencia de Banco Santander en esos países. → La remuneración variable pagada en 2024 está vinculada al desempeño de Grupo Santander. → La relación entre la retribución fija y la retribución variable anual y por incentivos a largo plazo es equilibrada. → Comunicación de las métricas empleadas en la retribución variable: – Cuantitativas: ◦ Transformación (45%): crecimiento de clientes totales (10%); crecimiento de clientes activos (10%); ingresos por cliente activo (10%); y costes (15%). ◦ Capital (30%): generación de capital medida a través de la ratio CET1. ◦ Rentabilidad (25%): retorno sobre capital tangible o RoTE. – Cualitativas: desempeño vs. mercado (+/- 10%), <i>network collaboration</i> (+/- 5%), riesgos y cumplimiento (+/- 5%) y objetivos de sostenibilidad (+/- 5%).
Consejeros ejecutivos	→ Comunicación de los objetivos plurianuales vinculados al abono de los importes diferidos a cobrar en 2028, 2029 y 2030: – Cumplimiento del objetivo de retorno sobre capital tangible (RoTE, por sus siglas en inglés) de Banco Santander en 2026 (40%). – Rentabilidad total relativa para accionistas (RTA) en 2024-2026 respecto de un grupo de entidades comparables (40%) – Cuatro métricas vinculadas a criterios de sostenibilidad (20%) → Se hace pública una tabla que recoge el cumplimiento de los objetivos, desglosando las métricas cuantitativas (objetivos, consecución de los objetivos y evaluación), las métricas cualitativas (consecución de los objetivos y evaluación), los ajustes excepcionales y la puntuación total. → Se desglosa el importe de la remuneración pagado en metálico (50%), en acciones (aproximadamente, 46%) y en RSU de PagoNxt (aproximadamente, 4%). → Se publica el esquema de abono del incentivo del que son beneficiarios los consejeros ejecutivos, en el que una parte del abono es inmediato (40%) y el resto se difiere (60%). → Todos los pagos en acciones están sujetos a un periodo de retención de tres años tras su entrega, a menos que el consejero mantenga una inversión en acciones equivalente a dos veces el importe de su remuneración fija anual, en cuyo caso las acciones recibidas estarán sujetas al año de retención desde la fecha de su entrega que prevé la regulación. → No se han aplicado cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> en 2024 (la remuneración variable correspondiente a 2024 está sujeta a <i>clawback</i> hasta el comienzo de 2031). → Se publica el importe de las dotaciones registradas en 2024 en concepto de pensiones por jubilación.

Punto 8 Autorización al consejo y concesión de facultades para elevación a público.

Página 55

Facultar (a) al consejo para interpretar, subsanar, complementar, ejecutar y desarrollar los acuerdos, cumplir los requisitos exigibles para su eficacia y para delegar en la comisión ejecutiva o en cualquier consejero con facultades delegadas las facultades recibidas; y (b) a Dña. Ana Botín, D. Héctor Grisi Checa, D. Jaime Pérez Renovales y D. Javier Illescas para elevar a público los acuerdos sociales, otorgar escrituras y depositar las cuentas y otra documentación en el Registro Mercantil.

Propuestas de acuerdo e informes del consejo de administración

1 Cuentas anuales y gestión social.

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

1 A Cuentas anuales e informes de gestión de Banco Santander, S.A. y de su grupo consolidado de 2024.

PROPUESTA DE ACUERDO

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, referidos al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, todo ello formulado en formato electrónico eXtensible HyperText Markup Language (XHTML), figurando etiquetados, utilizando el estándar eXtensible Business Reporting Language (XBRL), los estados financieros consolidados y la memoria consolidada (notas a las cuentas), conforme a lo establecido en la Directiva 2004/109/CE y en el Reglamento Delegado (UE) 2019/815.

1 B Estado de información no financiera consolidado de 2024 y que forma parte del informe de gestión consolidado.

PROPUESTA DE ACUERDO

Aprobar el estado de información no financiera consolidado correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, que es parte integrante del informe de gestión consolidado del indicado ejercicio (incluido en el capítulo '[Estado de sostenibilidad](#)' del informe anual 2024).

El referido capítulo "Estado de sostenibilidad" del informe anual 2024 contiene el estado de información no financiera consolidado e información sobre sostenibilidad de Banco Santander y sus sociedades dependientes ("**Grupo Santander**"), en cumplimiento de la Directiva (UE) 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés), su normativa de desarrollo y los estándares europeos de reporte de sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés), las directrices UE 2017/C215/01 sobre la presentación de informes no financieros, y la regulación relativa a la Taxonomía Europea; así como de conformidad con la Ley 11/2018, que permanece en vigor en tanto no se trasponga la mencionada directiva al derecho interno.

En el Estado de sostenibilidad se muestra el desempeño de Grupo Santander en aquellos temas ambientales, sociales y de buen gobierno que se han identificado como materiales desde una perspectiva de doble materialidad. Su propósito es proporcionar una imagen justa y equilibrada de los aspectos más relevantes, objetivos, prácticas y resultados del ejercicio 2024. El alcance de la información contenida en el referido capítulo "Estado de sostenibilidad" del informe anual 2024 se prepara sobre la misma base consolidada con los mismos principios, políticas contables y criterios que los estados financieros y cubre las actividades relevantes de Grupo Santander desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

1 C Gestión social durante 2024.

PROPUESTA DE ACUERDO

Aprobar la gestión social durante el ejercicio 2024.

2 Aplicación de resultados de 2024.

Aprobar que el resultado individual obtenido por el Banco durante el ejercicio 2024 se aplique del siguiente modo:

Resultado individual del ejercicio 2024 (beneficio)		10.101.389.755,86 euros
Destino	A Dividendos	3.180.964.605,45 euros
	Dividendo satisfecho antes de la fecha de celebración de la junta ⁽¹⁾	1.532.187.357,20 euros
	Dividendo complementario ⁽²⁾	1.648.777.248,25 euros
	A Reservas Voluntarias ⁽³⁾	6.920.425.150,41 euros

(1) Importe total satisfecho en concepto de dividendo a cuenta, a razón de 10 céntimos de euro fijos por acción con derecho a percibir el dividendo.

(2) Dividendo complementario fijo de 11 céntimos de euro brutos por acción con derecho a percibir el dividendo, a abonar en efectivo a partir del 2 de mayo de 2025. El importe total se ha estimado asumiendo que, como consecuencia de la ejecución parcial del programa de recompra anunciado el 5 de febrero de 2025, el número de acciones en circulación del Banco con derecho a percibir el dividendo será de 14.988.884.075. Por tanto, el importe total del dividendo complementario podrá ser superior si en el programa de recompra se adquiriesen menos acciones de las previstas, o inferior en el caso contrario.

(3) Importe estimado correspondiente a un dividendo complementario de 1.648.777.248,25 euros. Se incrementará o se reducirá en el mismo importe en el que el importe total del dividendo complementario sea inferior o superior, respectivamente, a la estimación de dicho dividendo complementario.

3 Consejo de administración: nombramiento y reelección de consejeros.

Se someterá a votación separada cada una de las propuestas formuladas bajo los puntos 3 A a 3 F.¹

3 A Fijación del número de consejeros.

PROPUESTA DE ACUERDO

Dentro del máximo y el mínimo establecido por los Estatutos, fijar en 15 el número de consejeros.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO

La comisión de nombramientos y el consejo, que suscribe y hace suyas las consideraciones de la comisión, consideran que 15 integrantes es un número adecuado para asegurar la debida representatividad y eficaz funcionamiento del consejo. Además, ese número se halla dentro del rango establecido en el artículo 41 de los Estatutos y en la recomendación 13 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

De acordarse por la junta general la reelección de los consejeros a los que se refieren las propuestas de los puntos 3 B a 3 F siguiente, el consejo de administración del Banco estaría compuesto por 15 consejeros, de los cuales 10 tendrían la categoría de consejero independiente (66,67% del total), 2 de consejero ejecutivo (13,33% del total) y 3 de otro externo (20% del total). Las mujeres representarían el 40% del consejo. Esta composición sería conforme con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Reglamento del consejo y la normativa española, que requieren que el consejo de administración esté constituido por una amplia mayoría de consejeros externos, que el número de consejeros independientes represente al menos la mitad y que la composición del consejo asegure la presencia, como mínimo, de un 40% de personas del sexo menos representado.

¹ En relación con cada uno de los puntos 3 A a 3 F se incluye la propuesta de acuerdo que se somete a la junta, la propuesta motivada formulada por la comisión de nombramientos el 24 de febrero de 2025, que el consejo suscribe y hace propia en todos sus términos, y el informe del consejo valorando las competencias, experiencia y méritos de las personas cuya reelección se propone en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital. De conformidad con el artículo 55.1 de los Estatutos, la duración del cargo de consejero es de 3 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, conforme a la fecha y orden del respectivo nombramiento según este fue en cada caso acordado por la junta general. En consecuencia, se propone la reelección de Luis Isasi, Héctor Grisi, Glenn Hutchins, Pamela Walkden y Ana Botín por un nuevo periodo de 3 años. Además, se incluye información sobre la identidad, categoría y currículo de las personas cuya reelección se somete a la junta a efectos de lo establecido en el artículo 518 e) de la Ley de Sociedades de Capital.

3 B Reección de D. Luis Isasi Fernández de Bobadilla.

PROPUESTA DE ACUERDO

Reelegir como consejero a D. Luis Isasi Fernández de Bobadilla, con la calificación de consejero externo, por el período estatutario de 3 años.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO



Luis Isasi
Consejero externo

Trayectoria profesional

Se incorporó al consejo en 2020.

Nacionalidad: Española. Nacido en 1956 en Jerez de la Frontera, España.

Educación: Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y MBA por la Columbia Business School.

Experiencia: Comenzó su carrera en Abengoa, desempeñando posteriormente diversos cargos ejecutivos en JP Morgan en Nueva York y en First National Bank of Chicago en Londres. En 1987 se incorporó a Morgan Stanley, donde fue *managing director* de banca de inversión para Europa, presidente y *Country Head* en España (1997-2020), y *senior advisor* (2020-2023). También ha sido consejero de Madrileña Red de Gas, S.A. y de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Madrid, S.A., así como consejero independiente de Grifols, S.A.

Otros cargos relevantes: Es presidente no ejecutivo (independiente) de Logista Integral, S.A. (LOGISTA).

Cargos en otras sociedades de Grupo Santander: Es presidente no ejecutivo del consejo de la unidad de negocio de Santander España.

Comisiones del consejo de las que es miembro: Comisión ejecutiva, comisión de retribuciones y comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento.

Análisis de competencias y diversidad

La reelección de Luis Isasi permite al consejo seguir contando con su dilatada experiencia en una amplia gama de sectores y mercados internacionales, en particular financieros y de banca de inversión, a la vez que una sólida presencia institucional en España.

Su reelección contribuye a que el consejo pueda mantener el equilibrio reflejado en la matriz de competencias y diversidad del consejo, aportando experiencia y conocimientos en el ámbito de la banca, otros servicios financieros, gobernanza y control y diversidad de educación internacional, las cuales son de gran relevancia para el diseño y la ejecución de la estrategia a largo plazo del Banco. Luis Isasi, además, es parte de la amplia mayoría de consejeros externos que integra el consejo.

Trabajo y dedicación efectiva. Ausencia de conflictos de interés

Desde su reelección en la junta general de 1 de abril de 2022 y hasta la presente fecha, se constata el adecuado desempeño de su cargo y positiva evaluación, así como su asistencia y participación informada al 100% de las 46 sesiones del consejo, al 98,61% de las 72 sesiones de la comisión ejecutiva, al 94,59% de las 37 sesiones de la comisión de retribuciones y al 93,87% de las 49 sesiones de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento celebradas desde su reelección como consejero.

Luis Isasi cumple el límite del número máximo de cargos, se halla en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones y no se encuentra incurso en conflictos de interés.

Valoración

En atención a la normativa aplicable y las políticas y normativa interna de la Sociedad, la comisión de nombramientos considera que Luis Isasi cuenta con reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, tiene conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero y se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco, reuniendo, por tanto, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño del cargo de consejero.

Aunque la comisión considera que Luis Isasi cumpliría con los requisitos para ser calificado como independiente, en atención a su retribución como presidente no ejecutivo de Santander España, al margen de la que le corresponde como consejero, y a la especial naturaleza de este órgano como supervisor de una unidad de negocio sin entidad societaria propia distinta del Banco, se considera preferible, desde un criterio de prudencia, calificarlo como consejero externo. Todo ello 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.

Informe del consejo

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos, que hace propia en todos sus términos, y estima que Luis Isasi dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejero. Igualmente, y sin perjuicio de los argumentos antes citados que llevan al consejo a entender que Luis Isasi reúne las condiciones para ser considerado independiente, desde un criterio de prudencia se le califica como consejero externo.

3 C Reección de D. Héctor Blas Grisi Checa.**PROPUESTA DE ACUERDO**

Reelegir como consejero a D. Héctor Blas Grisi Checa, con la calificación de consejero ejecutivo, por el período estatutario de 3 años.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO

Héctor Grisi
Consejero Delegado
Consejero ejecutivo

Trayectoria profesional

Se incorporó al consejo en 2023.

Nacionalidad: Mexicana. Nacido en 1966 en Ciudad de México, México.

Educación: Licenciado en Finanzas por la Universidad Iberoamericana de Ciudad de México.

Experiencia: Se incorporó al Grupo en 2015 como presidente ejecutivo y CEO de Banco Santander México y de Grupo Financiero Santander México, S.A. de C.V., y fue nombrado adicionalmente responsable regional de Norteamérica (2019-2022). Antes de incorporarse a Santander, trabajó en México y Estados Unidos. Durante 18 años, ocupó distintos puestos de responsabilidad en Credit Suisse, entre ellos, el de director de banca de inversión para México, América Central y el Caribe, y el de presidente y CEO de Credit Suisse México. Con anterioridad desempeñó diversos cargos en las divisiones de banca de inversión y corporativa de Grupo Financiero Invermexico y Casa de Bolsa Inverlat. Fue vicepresidente de la Asociación de Bancos de México de 2011 a 2014.

Otros cargos relevantes: Es presidente no ejecutivo de Cogrimex, S.A. de C.V.

Cargos en otras sociedades de Grupo Santander: Es consejero no ejecutivo de Grupo Financiero Santander México, S.A. de C.V. y de PagoNxt, S.L.

Comisiones del consejo de las que es miembro: Comisión ejecutiva y comisión de innovación y tecnología.

Análisis de competencias y diversidad

La reelección de Héctor Grisi seguirá permitiendo al consejo disfrutar de su demostrada capacidad de liderazgo y de dirección de equipos, así como una extensa experiencia internacional en el sector bancario y en la dirección de procesos de transformación y conectividad entre los diferentes mercados en los que actúa el Grupo, contribuyendo a su diversidad geográfica e internacional.

Su dilatada carrera profesional en el sector bancario y de las finanzas en diversas entidades, desempeñando cargos de la mayor responsabilidad ejecutiva, le otorgan una amplia experiencia y una privilegiada visión estratégica. Asimismo, cuenta con un profundo conocimiento del Grupo Santander, tanto de sus líneas de negocio como de su estrategia internacional, en particular en México y Estados Unidos, dos de los mercados estratégicos del Grupo.

Su reelección contribuye a que el consejo pueda mantener el equilibrio reflejado en la matriz de competencias y diversidad del consejo, aportando, entre otras, experiencia y conocimientos en el ámbito de la banca, otros servicios financieros, estrategia y gestión de riesgos, las cuales son de gran relevancia para el diseño y la ejecución de la estrategia a largo plazo del Banco.

Trabajo y dedicación efectiva. Ausencia de conflictos de interés

Desde su reelección en la junta general de 31 de marzo de 2023 y hasta la presente fecha, se constata el adecuado desempeño de su cargo y positiva evaluación, así como su asistencia y participación informada al 100% de las 30 sesiones del consejo, al 93,33% de las 45 sesiones de la comisión ejecutiva y al 100% de las 9 sesiones de la comisión de innovación y tecnología celebradas desde su reelección como consejero.

Héctor Grisi cumple el límite del número máximo de cargos, se halla en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones y no se encuentra incurso en conflictos de interés.

Valoración

En atención a la normativa aplicable y las políticas y normativa interna de la Sociedad, la comisión de nombramientos considera que Héctor Grisi cuenta con reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, tiene conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero y se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco, reuniendo, por tanto, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño del cargo de consejero.

La comisión considera que Héctor Grisi cumple con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2 (a) del Reglamento del consejo para ser considerado como consejero ejecutivo.

Informe del consejo

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos, que hace propia en todos sus términos, y estima que Héctor Grisi dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar los cargos de consejero y consejero delegado, siendo calificado como consejero ejecutivo.

3 D Reección de Mr. Glenn Hogan Hutchins.

PROPUESTA DE ACUERDO

Reelegir como consejero a Mr. Glenn Hogan Hutchins, con la calificación de consejero independiente, por el período estatutario de 3 años.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO



Glenn Hutchins
Vicepresidente y consejero coordinador
Consejero externo independiente

Trayectoria profesional

Se incorporó al consejo en 2022.

Nacionalidad: Estadounidense. Nacido en 1955 en Virginia, Estados Unidos.

Educación: Licenciado en Derecho y MBA por la Universidad de Harvard.

Experiencia: Es cofundador de Silver Lake, entidad estadounidense dedicada a inversiones tecnológicas, donde fue CEO hasta 2011. Con anterioridad, fue director general del Grupo Blackstone (1994-1999) y de Thomas H. Lee Co (1985-1994) y consultor en Boston Consulting Group. También fue presidente de SunGard Data Systems (2005-2015) y consejero de Nasdaq (2005-2017) y Virtu Financial (2017-2021). Fue consejero y presidente de las comisiones de auditoría y riesgos de la Reserva Federal de Nueva York de 2011 a 2021. También ha sido consejero de instituciones como la Harvard Management Corporation, que administra la dotación de la Universidad de Harvard. Asimismo, fue asesor del presidente Clinton durante la transición a su mandato y asesor especial de la Casa Blanca en política económica y sanitaria.

Otros cargos relevantes: Es presidente no ejecutivo de la firma de inversión North Island Ventures, consejero independiente de AT&T y consejero coordinador de CoreWeave, Inc. Asimismo, es miembro del consejo asesor internacional y del comité de inversiones del fondo soberano de Singapur (GIC), copresidente de Brookings Institution, presidente honorario de la organización sin ánimo de lucro CARE y vicepresidente de la Fundación Obama. También es miembro de la comisión ejecutiva del equipo de baloncesto Boston Celtics.

Comisiones del consejo de las que es miembro: Comisión de nombramientos, comisión de retribuciones (presidente) y comisión de innovación y tecnología (presidente).

Análisis de competencias y diversidad

La reelección de Glenn Hutchins seguirá aportando al consejo un amplio conocimiento de los mercados financieros y una reputación consolidada entre inversores y grupos de interés, fruto de su larga trayectoria como inversor en

compañías del sector de la tecnología y *fintech*. Cuenta con una sólida experiencia en áreas que combinan la tecnología, las telecomunicaciones, la innovación, las finanzas y la inversión, así como un profundo conocimiento de la regulación financiera al haber ocupado importantes cargos en el sector público y en organismos reguladores y supervisores del sector financiero. Asimismo, colabora activamente en entidades sin ánimo de lucro en ámbitos como la lucha contra la pobreza, impulsando políticas públicas eficaces que promueven la justicia social.

Su reelección contribuye a que el consejo pueda mantener el equilibrio reflejado en la matriz de competencias y diversidad del consejo, aportando, entre otras, competencias en el ámbito de la tecnología, banca, finanzas, gobernanza y regulatorio, tanto en el ámbito privado como en organismos reguladores y supervisores, los cuales son de gran relevancia para el diseño y la ejecución de la estrategia a largo plazo del Banco y, además, contribuye a que el consejo esté formado por una mayoría de consejeros independientes.

Trabajo y dedicación efectiva. Ausencia de conflictos de interés

Desde su reelección en la junta general de 31 de marzo de 2023 y hasta la presente fecha, se constata el adecuado desempeño de su cargo y positiva evaluación, así como su asistencia y participación informada al 100% de las 30 sesiones del consejo, al 95,83% de las 24 sesiones de la comisión de nombramientos, al 100% de las 23 sesiones de la comisión de retribuciones y al 100% de las 9 sesiones de la comisión de innovación y tecnología celebradas desde su reelección como consejero.

Glenn Hutchins cumple el límite del número máximo de cargos, se halla en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones y no se encuentra incurso en conflictos de interés.

Valoración

En atención a la normativa aplicable y las políticas y normativa interna de la Sociedad, la comisión de nombramientos considera que Glenn Hutchins cuenta con reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, tiene conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero y se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco, reuniendo, por tanto, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño del cargo de consejero.

La comisión considera que Glenn Hutchins 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.

Informe del consejo

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos, que hace propia en todos sus términos, y estima que Glenn Hutchins dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar los cargos de consejero, vicepresidente y consejero coordinador, siendo calificado como consejero independiente.

3 E Reección de Mrs. Pamela Ann Walkden.

PROPUESTA DE ACUERDO

Reelegir como consejera a Mrs. Pamela Ann Walkden, con la calificación de consejera independiente, por el período estatutario de 3 años.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO



Pamela Walkden
Consejera externa independiente

Trayectoria profesional

Se incorporó al consejo en 2019.

Nacionalidad: Británica. Nacida en 1960 en Worcester, Inglaterra.

Educación: Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Cambridge.

Experiencia: Ha desempeñado distintos cargos de alta dirección en Standard Chartered Bank; entre ellos, ha sido responsable de las funciones de recursos humanos, de riesgos, de tesorería, de gestión de activos y pasivos y mercados regionales, de auditoría interna, de relaciones institucionales y relación con inversores. Además, fue miembro independiente del Comité de Reforma Normativa de la Autoridad Prudencial del Reino Unido (PRA) y miembro del Stakeholder Group de la Autoridad Bancaria Europea (EBA), así como miembro del Comité de Bienestar y Ética del Royal Veterinary College.

Otros cargos relevantes: Es miembro del consejo asesor de JD Haspel Limited.

Cargos en otras sociedades de Grupo Santander: Es consejera no ejecutiva de Santander UK PLC y de Santander UK Group Holdings PLC.

Comisiones del consejo de las que es miembro: Comisión de auditoría, comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento (presidenta) y comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura.

Análisis de competencias y diversidad

La reelección de Pamela Walkden seguirá permitiendo al consejo contar con su amplia experiencia en la industria bancaria internacional, además de contribuir a la diversidad de género, geográfica y de educación. A todo ello se une su gran conocimiento en auditoría, lo que avala su reconocimiento como experta financiera.

Su reelección contribuye a que el consejo pueda mantener el equilibrio de competencias, experiencia y diversidad que se refleja en la matriz de competencias y diversidad del consejo, enriqueciéndolo con sus conocimientos, en particular, en los ámbitos de la banca, contabilidad, auditoría y financiero, que, combinados con su rica experiencia internacional, son de gran relevancia para el diseño y la ejecución de la estrategia a largo plazo del Banco y, además, contribuye a que el consejo esté formado por una mayoría de consejeros independientes y cuente con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Trabajo y dedicación efectiva. Ausencia de conflictos de interés

Desde su reelección en la junta general de 31 de marzo de 2023 y hasta la presente fecha, se constata el adecuado desempeño de su cargo y positiva evaluación, así como su asistencia y participación informada al 100% de las 30 sesiones del consejo, al 100% de las 27 sesiones de la comisión de auditoría, al 100% de las 32 sesiones de la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento celebradas desde su reelección como consejera, así como al 100% de las 4 sesiones de la comisión de banca responsable, sostenibilidad y cultura celebradas desde su incorporación a esta última comisión el 23 de marzo de 2024.

Pamela Walkden cumple el límite del número máximo de cargos, se halla en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones y no se encuentra incurso en conflictos de interés.

Valoración

En atención a la normativa aplicable y las políticas y normativa interna de la Sociedad, la comisión de nombramientos considera que Pamela Walkden cuenta con reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, tiene conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejera y se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco, reuniendo, por tanto, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño del cargo de consejera.

La comisión considera que Pamela Walkden cumple con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2 (c) del Reglamento del consejo para ser considerada como consejera independiente.

Informe del consejo

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos, que hace propia en todos sus términos, y estima que Pamela Walkden dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar el cargo de consejera como independiente.

3 F Reección de Dña. Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea.**PROPUESTA DE ACUERDO**

Reelegir como consejera a Dña. Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea, con la calificación de consejera ejecutiva, por el período estatutario de 3 años.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS E INFORME DEL CONSEJO

Ana Botín
Presidenta ejecutiva
Consejera ejecutiva

Trayectoria profesional

Se incorporó al consejo en 1989.

Nacionalidad: Española. Nacida en 1960 en Santander, España.

Educación: Licenciada en Ciencias Económicas por el Bryn Mawr College de Pensilvania.

Experiencia: Se incorporó a Banco Santander, tras trabajar en JP Morgan (Nueva York, 1980-1988). En 1992 fue nombrada directora general. Entre 1992 y 1998 lideró la expansión de Santander en Latinoamérica. En 2002 fue nombrada presidenta ejecutiva de Banesto. Entre 2010 y 2014 fue CEO de Santander UK PLC y hasta abril de 2021 ha sido consejera no ejecutiva de esa entidad. En 2014 fue nombrada presidenta ejecutiva de Banco Santander. También ha sido consejera no ejecutiva de Santander UK Group Holdings PLC (2014-2021) y presidenta de la Federación Bancaria Europea (2021-2023).

Otros cargos relevantes: Es miembro del consejo de administración de The Coca-Cola Company y presidenta del Instituto de Finanzas Internacionales (IIF, por sus siglas en inglés). Asimismo, es fundadora y presidenta de la Fundación CyD (que apoya la educación superior) y de Empieza por Educar (la filial española de la ONG internacional Teach for All) y miembro del consejo asesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Cargos en otras sociedades de Grupo Santander: Es presidenta no ejecutiva de Open Bank, S.A., Santander Consumer Finance, S.A., Open Digital Services, S.L., PagoNxt, S.L., Universia España Red de Universidades, S.A. y Universia Holding, S.L., y consejera no ejecutiva de Santander Holdings USA, Inc. y Santander Bank, N.A.

Comisiones del consejo de las que es miembro: Comisión ejecutiva (presidenta) y comisión de innovación y tecnología.

Análisis de competencias y diversidad

La reelección de Ana Botín seguirá permitiendo al consejo aprovechar su dilatada experiencia en puestos de elevada responsabilidad y complejidad en el ámbito de la banca y de los servicios financieros, incluyendo la presidencia de relevantes instituciones internacionales. Además, ha liderado la transformación estratégica y cultural de Grupo Santander y demostrado un compromiso permanente con el crecimiento sostenible e inclusivo.

Su reelección contribuye a que el consejo pueda mantener el equilibrio reflejado en la matriz de competencias y diversidad del consejo, con una importante contribución en el ámbito de estrategia, banca, otros servicios financieros y gestión de riesgos, que, combinados con su amplia educación internacional, son de gran relevancia para el diseño y la ejecución de la estrategia a largo plazo del Banco. Además, contribuye a que el consejo cuente con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Trabajo y dedicación efectiva. Ausencia de conflictos de interés

Desde su reelección en la junta general de 31 de marzo de 2023 y hasta la presente fecha, se constata el adecuado desempeño de su cargo y positiva evaluación, así como su asistencia y participación informada al 100% de las 30 sesiones del consejo, al 100% de las 45 sesiones de la comisión ejecutiva y al 100% de las 9 sesiones de la comisión de innovación y tecnología celebradas desde su reelección como consejera.

Ana Botín cumple el límite del número máximo de cargos, se halla en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar sus funciones y no se encuentra incurso en conflictos de interés.

Valoración

En atención a la normativa aplicable y las políticas y normativa interna de la Sociedad, la comisión de nombramientos considera que Ana Botín cuenta con reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, tiene conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejera y se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco, reuniendo, por tanto, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño del cargo de consejera.

La comisión considera que Ana Botín cumple con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 529 *duodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 6.2 (a) del Reglamento del consejo para ser considerada como consejera ejecutiva.

Informe del consejo

El consejo suscribe la valoración realizada por la comisión de nombramientos, que hace propia en todos sus términos, y estima que Ana Botín dispone de las competencias, experiencia y méritos adecuados para desempeñar los cargos de consejera y presidenta ejecutiva, siendo calificada como consejera ejecutiva.

4 Reección del auditor de cuentas externo para el ejercicio 2025.

INFORMACIÓN SOBRE EL AUDITOR

Se propone la reelección de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. como auditor de cuentas del Banco y el Grupo para el ejercicio 2025. La propuesta ha sido formulada por la comisión de auditoría, que la ha elevado al consejo de administración para su sometimiento posterior a la junta general.

El socio de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. responsable de la auditoría del Banco y el Grupo es D. Julián González Gómez, quien cuenta con experiencia como socio de auditoría de grupos globales, principalmente en España y en el Reino Unido, y con una trayectoria destacada en el sector financiero español. Asimismo, Julián González interviene habitualmente en distintos foros internacionales de supervisión y regulación bancaria.

PROPUESTA DE ACUERDO

Reelegir a PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, nº 259 B, con NIF B-79031290 e inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa con el número S0242, como auditor externo para la verificación de las cuentas anuales y del informe de gestión del Banco y del Grupo consolidado, correspondientes al ejercicio 2025.

5 Nombramiento del verificador de la información sobre sostenibilidad para el ejercicio 2025

INFORMACIÓN SOBRE LA PROPUESTA

Se propone el nombramiento de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. como verificador de la información sobre sostenibilidad del Banco para el ejercicio 2025 para el caso de que fuese necesario o posible conforme a la norma española actualmente en tramitación que transponga al ordenamiento español la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés).

Entre otros aspectos, esta normativa establece la necesidad de que los Estados miembros velen por que, cuando el Derecho de la Unión exija a una empresa que un tercero independiente acreditado verifique elementos de su información sobre sostenibilidad, tal actividad de verificación quede sujeta al cumplimiento de requisitos equivalentes a los establecidos para la actividad de auditoría de cuentas, en particular en materia de designación y cese, ética profesional, independencia, objetividad, confidencialidad y secreto profesional, entre otros aspectos.

En la actualidad se está tramitando en las Cortes Generales un proyecto de ley destinado a transponer la indicada Directiva, que tenía como plazo de transposición el 6 de julio de 2024, y que reserva a la junta general el nombramiento del tercero que verifique la información sobre sostenibilidad, sujeto a determinadas excepciones. Aunque esas modificaciones legales no han sido por tanto aprobadas a la fecha de convocatoria de la junta general, se considera conveniente someter a la junta general la designación del verificador de la información sobre sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2025, para el caso de que, una vez la norma española finalmente se apruebe, resulte necesario o posible que el primer nombramiento del verificador sea acordado por la junta general en los términos que seguidamente se indican.

Se propone el nombramiento de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. por el mismo plazo de un año para el que se propone su reelección como auditor de cuentas externo del Banco y del Grupo.

Esta propuesta ha sido formulada por la comisión de auditoría, que la ha elevado al consejo de administración para su sometimiento posterior a la junta general.

PROPUESTA DE ACUERDO

Designar a PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, nº 259 B, con NIF B-79031290 e inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa con el número S0242, como verificador de la información sobre sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2025. Este nombramiento está condicionado a que el mismo resulte necesario o posible conforme a la norma española que transponga la Directiva (UE) 2022/2464, de 14 de diciembre de 2022, al ordenamiento español. Dada la ausencia de transposición a esta fecha, se autoriza expresamente al consejo de administración para interpretar, desarrollar, complementar y adaptar este acuerdo a los requisitos que puedan resultar legalmente exigibles para su eficacia, incluyendo los que se deriven de futuras modificaciones normativas como la transposición de la citada directiva al ordenamiento español.

6 Capital social.

Se someterá a votación separada cada una de las propuestas formuladas bajo los puntos 6 A y 6 B.

6 A Reducción del capital social por importe máximo de 706.871.648 euros, mediante la amortización de un máximo de 1.413.743.296 acciones propias. Delegación de facultades.

INFORME DEL CONSEJO

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 286 y 318 de la Ley de Sociedades de Capital, el consejo ha formulado este informe para justificar la propuesta que se somete a la junta general bajo el punto 6 A del orden del día.

- **Justificación de la propuesta.** En el contexto de la política de remuneración al accionista para los resultados del ejercicio 2024, el consejo de administración considera que es conveniente reducir el capital social mediante la amortización de acciones propias de la Sociedad. El principal efecto de la indicada reducción de capital será un incremento del beneficio por acción de la Sociedad, lo que redundará en favor de sus accionistas. Esta reducción, que cuenta con la correspondiente autorización regulatoria del Banco Central Europeo, se vincula al programa de recompra que fue aprobado por el consejo de administración en su reunión celebrada el 4 de febrero de 2025 y cuya ejecución se lleva a cabo desde el pasado 6 de febrero de 2025 de conformidad con la normativa aplicable y al amparo de la autorización para la adquisición de autocartera conferida por la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día (respectivamente, el "**Programa**" y, la autorización, la "**Autorización de la Junta**").
- **Principales términos y condiciones de la reducción de capital social**
 - La inversión máxima del Programa es de 1.587 millones de euros. Esta cifra junto con la destinada al primer programa de recompra con cargo a los resultados de 2024 (aproximadamente, 1.525 millones de euros), cuya ejecución finalizó el 3 de diciembre de 2024, representan, aproximadamente, el 25% del beneficio neto atribuido (excluyendo impactos sin efecto en caja ni efecto directo en ratios de capital) de Grupo Santander en 2024.
 - La reducción se propone por un valor nominal máximo de 706.871.648 euros, correspondiente al máximo de 1.413.743.296 acciones propias que podrían llegar a adquirirse en el Programa. No obstante, se hace constar que es previsible que el importe de la reducción sea inferior, dado que el número máximo de acciones a adquirir al amparo del Programa dependerá del precio medio al que tengan lugar las compras y es razonable que estas se realicen a un precio medio superior al valor nominal.

A efectos meramente ilustrativos, si las adquisiciones bajo el Programa se realizasen a un precio medio de 5,82 euros por acción, se podrían adquirir un total de 272.680.412 acciones propias (importe resultante de dividir la inversión máxima del Programa entre el precio de adquisición). En ese escenario, el importe de la reducción de capital ascendería a 136.340.206 euros, esto es, el importe agregado del valor nominal del número de acciones a amortizar.

- La finalidad de la reducción de capital es amortizar acciones propias, coadyuvando a la retribución del accionista de la Sociedad mediante el incremento del beneficio por acción, consustancial a la disminución del número de acciones. La operación se configura como una reducción nominal o contable, por cuanto su ejecución no comporta devolución de aportaciones a los accionistas.
- La reducción de capital no implicará devolución de aportaciones a los accionistas, dado que, en el momento de ejecución de la reducción, la Sociedad será la titular de las acciones a amortizar. Se detalla en la propuesta la imputación contable de la reducción de capital, indicándose asimismo a los efectos de lo previsto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital que se dotará, con cargo a la reserva por prima de emisión de acciones, una reserva por capital amortizado por un importe igual al valor nominal de las acciones amortizadas, de la que sólo será posible disponer con los mismos requisitos exigidos para la reducción del capital social. En consecuencia, conforme a lo establecido en el artículo 335 c) de la Ley de Sociedades de Capital, no habrá lugar al derecho de oposición de los acreedores recogido en el artículo 334 de la misma Ley.
- A efectos de lo previsto en el artículo 411 de la Ley de Sociedades de Capital y de conformidad con lo estipulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, se hace constar que, al ser el Banco una entidad de crédito y cumplirse el resto de requisitos consignados en la indicada Disposición Adicional, no se precisa para la ejecución de la reducción el consentimiento de los sindicatos de obligacionistas de las emisiones de obligaciones y bonos en circulación.
- **Actualización de la reserva legal y las reservas voluntarias.** El exceso que el importe del saldo de la cuenta de la reserva legal arroje sobre la cifra que equivalga al 20% del capital social resultante tras la ejecución de la reducción quedará reclasificado y pasará a integrar la cuenta de reservas voluntarias una vez sea efectiva la reducción de capital.
- **Delegación de facultades.** Se propone facultar al consejo para ejecutar el acuerdo de reducción de capital y determinar aquellos extremos que no hayan sido expresamente fijados en la propuesta de acuerdo o que sean consecuencia del mismo, y realizar las actuaciones y otorgar los documentos públicos o privados que sean necesarios o convenientes para la más completa ejecución de la reducción de capital. La delegación incluye además la atribución de facultades al consejo de administración para, entre otras cuestiones, ejecutar la reducción una vez finalizado el Programa, modificar el artículo de los Estatutos relativo a la cifra de capital y al número de acciones o proceder a la obtención de cualquier autorización regulatoria. Asimismo, se propone facultar al consejo de administración para realizar los trámites y actuaciones necesarios para que, una vez ejecutado el acuerdo de reducción de capital, se produzca la exclusión de negociación de las acciones amortizadas en las bolsas de valores, españolas y extranjeras, y la cancelación de los correspondientes registros contables, de conformidad con los procedimientos establecidos en cada una de dichas bolsas o mercados de valores. Asimismo, y en relación con la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día, y cualquier otra que la sustituya en el futuro, se aclara que las acciones amortizadas en virtud de este acuerdo quedan excluidas del cómputo correspondiente a las indicadas autorizaciones.

Por último, se propone también que la junta general de accionistas faculte al consejo de administración para delegar a favor de la comisión ejecutiva y/o de cualquier consejero con facultades delegadas todas las facultades delegables a que se refiere la propuesta de acuerdo objeto de este informe.

PROPUESTA DE ACUERDO

- **Reducción de capital social mediante la amortización de acciones propias**

Se acuerda reducir el capital social del Banco en el valor nominal agregado, con el máximo que se indica a continuación, que representen las acciones, de cincuenta céntimos de euro de valor nominal cada una, que resulten adquiridas a través de un programa de recompra de acciones propias (el “**Programa**”) dirigido a todos los accionistas que fue aprobado por el consejo en su reunión celebrada el 4 de febrero de 2025 y cuya ejecución se lleva a cabo de conformidad con la normativa aplicable y al amparo de la autorización para la adquisición de autocartera conferida por la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día (la “**Autorización de la Junta**”). El importe máximo del Programa asciende a 1.587 millones de euros y el número máximo de acciones propias a adquirir es de 1.413.743.296 (el “**NMAA**”). En consecuencia, la cifra máxima de la reducción de capital será 706.871.648 euros, que se corresponde con el valor nominal agregado de las acciones, de cincuenta céntimos de euro de valor nominal cada una, que se adquieran a través del Programa, con el indicado máximo de 1.413.743.296 acciones (la “**Reducción del Programa**”).

- **Finalidad de la Reducción del Programa**

La finalidad de la Reducción del Programa es amortizar acciones propias, coadyuvando a la retribución del accionista de la Sociedad mediante el incremento del beneficio por acción, consustancial a la disminución del número de acciones. La presente operación se configura como una reducción nominal o contable, por cuanto su ejecución no comporta devolución de aportaciones a los accionistas.

- **Procedimiento, plazo de ejecución y reservas con cargo a las que se realiza la Reducción del Programa**

La adquisición de las acciones a amortizar se realizará al amparo de la Autorización de la Junta y de conformidad con la normativa aplicable, tanto en materia de abuso de mercado como de mercado de valores, sin que sea necesaria, por tanto, la formulación de una oferta pública de adquisición sobre las acciones de la Sociedad que se adquieran en ejercicio del Programa. Las acciones se adquirirán con arreglo a las condiciones de precio y volumen establecidas en la normativa aplicable.

Con arreglo a lo previsto en el artículo 340.3 de la Ley de Sociedades de Capital, si el Banco no alcanzara el número máximo de acciones a adquirir al amparo del Programa, se entenderá que el capital queda reducido en el valor nominal correspondiente al número de acciones efectivamente adquiridas al amparo del Programa.

Las acciones propias adquiridas por la Sociedad al amparo del Programa se amortizarán dentro del mes siguiente a lo que ocurra más tarde de entre la aprobación de este acuerdo por la junta general, la terminación del Programa o la obtención de las autorizaciones regulatorias correspondientes. Por tanto, la Reducción del Programa deberá ejecutarse dentro de ese plazo.

La Reducción del Programa no implicará devolución de aportaciones a los accionistas, dado que, en el momento de ejecución de la reducción, el Banco será el titular de las acciones a amortizar.

La amortización de las acciones propias para instrumentar la Reducción del Programa se imputará contablemente a la disminución del capital social por importe equivalente al valor nominal de las acciones amortizadas y en el exceso, hasta completar el precio abonado para su adquisición, se cargará contra la reserva por prima de emisión de acciones.

Asimismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital, se hace constar que se dotará, con cargo a la reserva por prima de emisión de acciones, una reserva por capital amortizado por un importe igual al valor nominal de las acciones amortizadas, de la que sólo será posible disponer con los mismos requisitos exigidos para la reducción del capital social. En consecuencia, conforme a lo establecido en el artículo 335 c) de la Ley de Sociedades de Capital, no habrá lugar al derecho de oposición de los acreedores recogido en el artículo 334 de la misma Ley.

A efectos de lo previsto en el artículo 411 de la Ley de Sociedades de Capital y de conformidad con lo estipulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, se hace constar que, al ser el Banco una entidad de crédito y cumplirse el resto de requisitos consignados en la indicada Disposición Adicional, no se precisa para la ejecución de la Reducción del Programa el consentimiento de los sindicatos de obligacionistas de las emisiones de obligaciones y bonos en circulación.

- **Actualización de la reserva legal y las reservas voluntarias**

El exceso que el importe del saldo de la cuenta de la reserva legal arroje sobre la cifra que equivalga al 20% del capital social tras la ejecución de la reducción quedará reclasificado y pasará a integrar la cuenta de reservas voluntarias una vez sea efectiva dicha reducción de capital.

- **Delegación de facultades**

Se delega en el consejo de administración la facultad de determinar las condiciones del presente acuerdo en todo lo no previsto expresamente en el mismo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el consejo de administración las siguientes facultades:

- (a) Proceder a la ejecución de la Reducción del Programa y declarar cerrada y ejecutada la Reducción del Programa acordada determinando la amortización de las acciones que se adquieran en el marco del Programa.
- (b) Definir las reservas contra las cuales se haya de cargar el exceso del precio abonado sobre el nominal de las acciones a amortizar, así como la reserva prevista en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital.
- (c) Solicitar y obtener de los reguladores en cada caso competentes cuantas autorizaciones, consentimientos o permisos resulten necesarios para la plena ejecución de la Reducción del Programa.
- (d) Dar nueva redacción al artículo de los Estatutos relativo al capital y al número de acciones.
- (e) Realizar cualesquiera actuaciones, declaraciones o gestiones que sean precisas en relación con la provisión de información pública y con las actuaciones que, en su caso, corresponda realizar ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores y Bolsas de Valores en las que están admitidas a negociación las acciones de la Sociedad, así como ante los reguladores y sociedades rectoras de los mercados en los que se negocien las acciones de la Sociedad.
- (f) Publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes en relación con la Reducción del Programa y llevar a cabo todas las actuaciones necesarias para la efectiva amortización de las acciones propias a que se refiere este acuerdo.
- (g) Realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes para que, una vez se haya producido la amortización de las acciones de la Sociedad y el otorgamiento de la correspondiente escritura de reducción de capital y su inscripción en el Registro Mercantil, se produzca la exclusión de la negociación de las acciones amortizadas en las Bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) y la cancelación de los correspondientes registros contables; así como solicitar y realizar cuantos trámites y actuaciones sean necesarios para la exclusión de la negociación de las acciones amortizadas en cualesquiera otras bolsas o mercados de valores donde coticen o puedan cotizar las acciones de la Sociedad, de conformidad con los procedimientos establecidos en cada una de dichas bolsas o mercados de valores, y la cancelación de los correspondientes registros contables.
- (h) Realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para ejecutar y formalizar la Reducción del Programa ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados, españoles y extranjeros, incluidas la de declaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de los precedentes acuerdos, todo ello en sus más amplios términos.

Se autoriza expresamente al consejo de administración para que este, a su vez, pueda delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva y/o de cualquier consejero con facultades delegadas, al

amparo de lo establecido en el artículo 249 bis.l) de la Ley de Sociedades de Capital, todas las facultades delegables a que se refiere este acuerdo, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con el contenido de este acuerdo.

Asimismo, y en relación con la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día, y con cualquier otra que la sustituya en el futuro, se deja constancia de que las acciones que se amorticen en virtud de este acuerdo quedan excluidas del cómputo correspondiente a las indicadas autorizaciones.

6 B Reducción del capital social por importe máximo de 757.624.616 euros, mediante la amortización de un máximo de 1.515.249.232 acciones propias. Delegación de facultades.

INFORME DEL CONSEJO

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 286 y 318 de la Ley de Sociedades de Capital, el consejo ha formulado este informe para justificar la propuesta que se somete a la junta general bajo el punto 6 B del orden del día.

- **Justificación de la propuesta.** En el contexto de las recompras que el consejo pueda acordar para los ejercicios 2025 y siguientes, ya sean estas recompras ordinarias correspondientes a la política de remuneración al accionista, o recompras adicionales tales como las que se realicen para distribuir excesos de capital (CET1) conforme a lo anunciado el 5 de febrero de 2025², el consejo estima conveniente que la Sociedad cuente con todos los mecanismos necesarios que permitan implementar y ejecutar completamente el o los programas de recompra de acciones propias para su amortización que se aprueben y pongan en marcha por el consejo de administración después de la celebración de la junta general o amortizar otras acciones propias que se hubiesen adquirido por otros medios legalmente permitidos, tanto por lo que se refiere al lanzamiento del programa como a la efectiva amortización de las acciones adquiridas y la correspondiente reducción del capital social, todo ello de manera ágil y flexible, sin necesidad de convocar y celebrar una junta con ocasión de cada ejecución, si bien siempre dentro de los límites, términos y condiciones establecidos por la Ley de Sociedades de Capital y la junta general, y previa obtención, en su caso, de las autorizaciones regulatorias correspondientes. El principal efecto de la indicada reducción de capital será un incremento del beneficio por acción de la Sociedad, lo que redundará en favor de sus accionistas.
- **Principales términos y condiciones de la reducción de capital social**
 - La reducción se propone por un importe máximo de hasta 757.624.616 euros, que equivale al 10% del capital social del Banco a la fecha de este informe, una vez redondeado a la baja al múltiplo más próximo del valor nominal unitario de la acción, correspondiente a un máximo de 1.515.249.232 acciones de cincuenta céntimos de euro de valor nominal cada una. Con arreglo a la propuesta que se presenta a la junta, la cifra definitiva de la reducción quedará fijada por el consejo de administración dentro de ese límite máximo, en función del número definitivo de acciones propias que el consejo acuerde amortizar y que haya adquirido el Banco al amparo de la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día, cualquiera otra que la sustituya en el futuro o cualquier acuerdo de la junta general relativo a la adquisición de acciones propias.
 - La finalidad de la reducción de capital es amortizar acciones propias, tales como las que puedan ser adquiridas en el marco de la política de remuneración al accionista, o aquellas que se adquieran en el marco de recompras adicionales como las que puedan realizarse para distribuir excesos de capital (CET1) conforme al objetivo para 2025-2026 anunciado el 5 de febrero de 2025, coadyuvando a la retribución del accionista de la Sociedad mediante el incremento del beneficio por acción, consustancial a la disminución del número de acciones. La operación se configura como una reducción nominal o contable, por cuanto su ejecución no comportará devolución de aportaciones a los accionistas.

² La ejecución de la política de remuneración al accionista y las recompras de acciones para distribuir el exceso de capital CET1 están sujetas a aprobaciones corporativas y regulatorias.

- La reducción deberá en su caso ejecutarse antes de que transcurra un año o se celebre la siguiente junta general ordinaria, lo que ocurra antes. Al vencer el plazo, quedará sin efecto el acuerdo en la parte de la reducción que no se haya ejecutado hasta ese momento. Del mismo modo, la reducción quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo señalado por la junta para su ejecución, el consejo no ejercita las facultades que en el acuerdo se le delegan.
- Durante el plazo de vigencia referido, la reducción podrá ejecutarse total o parcialmente en la forma y en las ocasiones que el consejo de administración juzgue más conveniente, dentro de los límites establecidos en el propio acuerdo y en la ley. Asimismo, dentro de ese plazo, si el consejo no estima conveniente ejecutar la reducción, en atención a las circunstancias concurrentes (condiciones de mercado, del Banco, o que deriven de hechos o acontecimientos con trascendencia social o económica), podrá someter a la junta la posibilidad de revocarlo.
- La reducción de capital no implicará devolución de aportaciones a los accionistas, dado que, en el momento de ejecución de la reducción, la Sociedad será la titular de las acciones a amortizar. Se detalla en la propuesta la imputación contable de la reducción de capital. En este sentido, se hace constar, a los efectos de lo previsto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital, que en el momento de la ejecución de la reducción, el consejo de administración podrá acordar la dotación de una reserva por capital amortizado por un importe igual al valor nominal de las acciones amortizadas, de la que sólo será posible disponer con los mismos requisitos exigidos para la reducción del capital social, que podrá ser dotada con cargo a la reserva por prima de emisión de acciones o con cargo a otra reserva libre en caso de no obtención de la correspondiente autorización regulatoria. En caso de dotarse esa reserva, no habrá lugar al derecho de oposición de los acreedores recogido en el artículo 334 de la misma Ley.
- A efectos de lo previsto en el artículo 411 de la Ley de Sociedades de Capital y de conformidad con lo estipulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, se hace constar que, al ser el Banco una entidad de crédito y cumplirse el resto de requisitos consignados en la indicada Disposición Adicional, no se precisa para la ejecución de la reducción de capital el consentimiento de los sindicatos de obligacionistas de las emisiones de obligaciones y bonos en circulación.
- **Actualización de la reserva legal y las reservas voluntarias.** El exceso que el importe del saldo de la cuenta de la reserva legal arroje sobre la cifra que equivalga al 20% del capital social resultante tras la ejecución de la reducción quedará reclasificado y pasará a integrar la cuenta de reservas voluntarias una vez sea efectiva dicha reducción de capital.
- **Delegación de facultades.** Se propone facultar al consejo para ejecutar el acuerdo de reducción de capital y determinar aquellos extremos que no hayan sido expresamente fijados en la propuesta de acuerdo o que sean consecuencia del mismo, y realizar las actuaciones y otorgar los documentos públicos o privados que sean necesarios o convenientes para la más completa ejecución de la reducción de capital. En particular, se propone facultar al consejo de administración para realizar los trámites y actuaciones necesarios para que, una vez ejecutado el acuerdo de reducción de capital, se produzca la exclusión de negociación de las acciones amortizadas en las bolsas de valores, españolas y extranjeras, y la cancelación de los correspondientes registros contables, de conformidad con los procedimientos establecidos en cada una de dichas bolsas o mercados de valores. Asimismo, y en relación con la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día, y con cualquier otra que la sustituya en el futuro, se aclara que las acciones amortizadas en virtud de este acuerdo quedan excluidas del cómputo correspondiente a las indicadas autorizaciones.

Por último, se propone también que la junta general de accionistas faculte al consejo de administración para delegar a favor de la comisión ejecutiva y/o de cualquier consejero con facultades delegadas todas las facultades delegables a que se refiere la propuesta de acuerdo objeto de este informe.

PROPUESTA DE ACUERDO

• Reducción de capital social mediante la amortización de acciones propias

Se acuerda reducir el capital social del Banco hasta un importe máximo de 757.624.616 euros, que equivale al 10% del capital social del Banco a la fecha de este informe, una vez redondeado a la baja al múltiplo más próximo del valor nominal unitario de la acción, correspondiente a un máximo de 1.515.249.232 acciones de cincuenta céntimos de euro de valor nominal cada una, mediante la amortización de las acciones propias que sean adquiridas por la Sociedad al amparo de la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día, cualquiera otra que la sustituya en el futuro o cualquier acuerdo de la junta general relativo a la adquisición de acciones propias, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación y normativa aplicables y previa obtención, en su caso, de las autorizaciones regulatorias correspondientes (la **"Reducción de Capital"**).

• Plazo de ejecución

El plazo de ejecución de este acuerdo será el más temprano entre un año o la fecha de celebración de la próxima junta general ordinaria, quedando este acuerdo sin efecto en la parte de la Reducción de Capital no ejecutada al vencimiento de dicho plazo.

Dentro del plazo de vigencia de la autorización, la Reducción de Capital podrá ejecutarse total o parcialmente en la forma y en las ocasiones que el consejo de administración o, por delegación, la comisión ejecutiva y/o cualquier consejero con facultades delegadas juzguen más convenientes, dentro de los límites establecidos en este acuerdo y en la ley. No obstante lo anterior, si el consejo de administración (con expresas facultades de sustitución en la comisión ejecutiva o cualquier consejero con facultades delegadas) no considerase conveniente la ejecución de la Reducción de Capital dentro del plazo indicado en consideración a las condiciones de mercado, del propio Banco y las que deriven de algún hecho o acontecimiento con trascendencia social o económica, podrá someter a la junta general la posibilidad de revocarlo.

Asimismo, la Reducción de Capital quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo señalado por la junta para su ejecución, el consejo de administración o, por sustitución, la comisión ejecutiva o cualquier consejero con facultades delegadas, no ejercita las facultades que se le delegan, debiendo informar a la primera junta general que se celebre con posterioridad.

• Cifra definitiva

La cifra definitiva de la Reducción de Capital quedará fijada por el consejo de administración o, por delegación, por la comisión ejecutiva y/o cualquier consejero con facultades delegadas, dentro del límite máximo anteriormente señalado, en función del número definitivo de acciones propias que el consejo de administración (o, por delegación, la comisión ejecutiva y/o cualquier consejero con facultades delegadas) amortice al amparo de lo previsto en este acuerdo.

• Finalidad de la Reducción de Capital

La finalidad de la Reducción de Capital es amortizar acciones propias, tales como las que puedan ser adquiridas en el marco de la política de remuneración al accionista, o aquellas que se adquieran en el marco de recompras adicionales como las que puedan realizarse para distribuir excesos de capital (CET1) conforme al objetivo 2025-2026 anunciado el 5 de febrero de 2025³. Todo ello coadyuva a la retribución del accionista mediante el incremento del beneficio por acción, consustancial a la disminución del número de acciones. La presente operación se configura como una reducción nominal o contable, por cuanto su ejecución no comportará devolución de aportaciones a los accionistas.

³ La ejecución de la política de remuneración al accionista y las recompras de acciones para distribuir el exceso de capital CET1 están sujetas a aprobaciones corporativas y regulatorias.

- **Reservas con cargo a las que se realiza la Reducción de Capital**

La amortización de las acciones propias para instrumentar la Reducción de Capital se imputará contablemente a la disminución del capital social por importe equivalente al valor nominal de las acciones amortizadas y en el exceso, hasta completar el precio que se haya abonado para su adquisición, se cargará contra la reserva por prima de emisión de acciones o contra otras cuentas de reservas libres.

Asimismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital, se hace constar que en el momento de la ejecución de la Reducción de Capital, el consejo de administración podrá acordar la dotación, con cargo a la reserva por prima de emisión de acciones, o con cargo a otra reserva libre en caso de no obtención de la correspondiente autorización regulatoria, de una reserva por capital amortizado por un importe igual al valor nominal de las acciones amortizadas, de la que sólo será posible disponer con los mismos requisitos exigidos para la reducción del capital social. En caso de dotarse esa reserva, conforme a lo establecido en el artículo 335 c) de la Ley de Sociedades de Capital, no habrá lugar al derecho de oposición de los acreedores recogido en el artículo 334 de la misma Ley.

A efectos de lo previsto en el artículo 411 de la Ley de Sociedades de Capital y de conformidad con lo estipulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, se hace constar que, al ser el Banco una entidad de crédito y cumplirse el resto de requisitos consignados en la indicada Disposición Adicional, no se precisa para la ejecución de la Reducción de Capital el consentimiento de los sindicatos de obligacionistas de las emisiones de obligaciones y bonos en circulación.

- **Actualización de la reserva legal y las reservas voluntarias**

El exceso que el importe del saldo de la cuenta de la reserva legal arroje sobre la cifra que equivalga al 20% del capital social resultante tras la ejecución de la reducción quedará reclasificado y pasará a integrar la cuenta de reservas voluntarias una vez sea efectiva dicha reducción de capital.

- **Delegación de facultades**

Delegar en el consejo de administración la facultad de determinar las condiciones del presente acuerdo en todo lo no previsto expresamente en el mismo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el consejo de administración las siguientes facultades:

- (a) Determinar el número de acciones que proceda amortizar en cada ejecución, pudiendo acordar no ejecutar total o parcialmente el acuerdo si finalmente no se realizara ninguna adquisición de acciones propias con el objetivo de ser amortizadas o si, habiéndolas adquirido, las condiciones del mercado, del Banco o alguna circunstancia con trascendencia social económica lo aconsejasen por razones de interés social. De todo ello se dará cuenta a la junta general.
- (b) Declarar cerradas cada una de las ejecuciones de la Reducción de Capital finalmente acordadas, fijando, en su caso, el número definitivo de acciones que deberán ser amortizadas en cada ejecución y, por tanto, el importe en que deba reducirse el capital social de la Sociedad en cada ejecución, todo ello con sujeción a los límites establecidos en el presente acuerdo.
- (c) Definir las reservas contra las cuales se haya de cargar el exceso del precio abonado sobre el nominal de las acciones a amortizar. Acordar la dotación de una reserva por capital amortizado por un importe igual al valor nominal de las acciones amortizadas, a los efectos de lo previsto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital.
- (d) Solicitar y obtener de los reguladores en cada caso competentes cuantas autorizaciones, consentimientos o permisos resulten necesarios para la plena ejecución de la Reducción de Capital.
- (e) Dar nueva redacción al artículo de los Estatutos relativo al capital y al número de acciones.
- (f) Realizar cualesquiera actuaciones, declaraciones o gestiones que sean precisas en relación con la provisión de información pública y con las actuaciones que, en su caso, corresponda realizar ante la Comisión Nacional del

Mercado de Valores y Bolsas de Valores en las que están admitidas a negociación las acciones de la Sociedad, así como ante los reguladores y sociedades rectoras de los mercados en los que se negocien las acciones de la Sociedad.

- (g) Publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes en relación con la Reducción de Capital y cada una de sus ejecuciones y llevar a cabo todas las actuaciones necesarias para la efectiva amortización de las acciones propias a que se refiere este acuerdo.
- (h) Realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes para que, una vez se haya producido la amortización de las acciones de la Sociedad y el otorgamiento de la correspondiente escritura de reducción de capital y su inscripción en el Registro Mercantil, se produzca la exclusión de la negociación de las acciones amortizadas en las Bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) y la cancelación de los correspondientes registros contables; así como solicitar y realizar cuantos trámites y actuaciones sean necesarios para la exclusión de la negociación de las acciones amortizadas en cualesquiera otras bolsas o mercados de valores donde coticen o puedan cotizar las acciones de la Sociedad, de conformidad con los procedimientos establecidos en cada una de dichas bolsas o mercados de valores, y la cancelación de los correspondientes registros contables.
- (i) Realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para ejecutar y formalizar la Reducción de Capital ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados, españoles y extranjeros, incluidas la de declaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de los precedentes acuerdos, todo ello en sus más amplios términos.

Se autoriza expresamente al consejo de administración para que este, a su vez, pueda delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva y/o de cualquier consejero con facultades delegadas, al amparo de lo establecido en el artículo 249 bis.1) de la Ley de Sociedades de Capital, todas las facultades delegables a que se refiere este acuerdo, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con el contenido de este acuerdo.

Asimismo, y en relación con la vigente autorización para la adquisición de acciones propias, acordada por la junta general ordinaria de accionistas de 31 de marzo de 2023 bajo el punto 5 C del orden del día y con cualquier otra que la sustituya en el futuro, se deja constancia de que las acciones que se amorticen en virtud de este acuerdo quedan excluidas del cómputo correspondiente a las indicadas autorizaciones.

7 Remuneraciones.

Se someterá a votación separada cada una de las propuestas formuladas bajo los puntos 7 A a 7 F.

7 A Política de remuneraciones de los consejeros.

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 4 del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el consejo ha formulado esta propuesta motivada para dar cuenta de la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros del Banco (la "**Política de Remuneraciones**") que se somete a la junta bajo el punto 7 A del orden del día.

El texto de la Política de Remuneraciones se deriva del informe y propuesta recibidos de la comisión de retribuciones, que el consejo hace propios en todos sus términos, ha sido formulado en los términos exigidos por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y figura en las secciones 6.4 y 6.5 del capítulo "Gobierno corporativo" del informe de gestión consolidado incluido dentro del informe anual 2024 que figura en la web corporativa

(www.santander.com) desde la fecha de convocatoria de la junta y que está igualmente a disposición de los accionistas para su entrega o envío gratuito.

- **Periodo de aplicación.** El periodo que comprende la Política de Remuneraciones incluye, desde que resulte aprobada, el ejercicio 2025, así como los ejercicios 2026 y 2027.
- **Remuneración de los consejeros en su condición de tales.** En la Política de Remuneraciones se recoge el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales, con indicación del importe máximo anual a satisfacer al conjunto de consejeros en dicha condición y los criterios para su distribución entre los consejeros. Esta remuneración es consistente con las previsiones de los artículos 58 de los Estatutos y 33 del Reglamento del consejo, así como con la propuesta de fijación del importe máximo de dicha remuneración que se somete a la junta general bajo el punto siguiente del orden del día.
- **Remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas.** En la Política de Remuneraciones se describen las remuneraciones que percibirían los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de esta naturaleza, incluyendo los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos para el año 2025 (que, en la medida en que configura un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco, también se somete a la junta bajo el punto 7 D). Estas remuneraciones –y el modo en que se describen en la mencionada política– 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, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, 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.º575/2013, y demás normativa concordante).
- **Valoración del consejo.** 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 y financiera 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 están alineados con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir los que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.

PROPUESTA DE ACUERDO

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 del Banco para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general, que figura en las secciones 6.4 y 6.5 del capítulo “Gobierno corporativo” del informe de gestión consolidado incluido dentro del informe anual 2024 y que, en relación con los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos para el año 2025 y en la medida en que configura un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco, también se somete a la junta bajo el punto 7 D.

7 B Fijación del importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

PROPUESTA DE ACUERDO

Aprobar, a efectos de lo previsto en el apartado 2 del artículo 58 de los Estatutos, la fijación de 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 2025 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.

7 C 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

RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA DEL CONSEJO

La normativa aplicable al Banco establece que, con carácter general, el componente variable de la remuneración total de un individuo cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (incluyendo a los consejeros ejecutivos del Banco) no podrá ser superior al 100% del componente fijo, salvo que la junta apruebe elevar ese límite, y sin que en ningún caso pueda superarse el límite del 200% (en adelante, este límite será denominado "**Ratio Máxima de Remuneración Variable**").

Bajo el punto 7 C del orden del día, y por los motivos que se indican en la presente recomendación pormenorizada, se somete a la junta la aprobación de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% para un determinado colectivo. Es preciso señalar que el acuerdo que se propone se entiende sin perjuicio de la necesidad de que las sociedades del Grupo en las que prestan servicios los potenciales beneficiarios a los que se refiere el acuerdo cumplan con las obligaciones que en cada caso les correspondan a efectos de permitir rebasar la ratio del 100%.

Se hace constar, a efectos de lo previsto en la norma 39, apartado 6, de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, que en la formulación de la propuesta de acuerdo a la que se refiere esta recomendación pormenorizada el consejo ha tenido especialmente en cuenta los niveles y evolución de la solvencia del Grupo, así como las recomendaciones del Banco Central Europeo en materia de dividendos.

- **Potenciales beneficiarios.** El colectivo respecto del que se requiere dicha aprobación está formado por determinadas personas pertenecientes a lo que la normativa aplicable –en concreto, el artículo 32 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y la normativa de desarrollo– denomina "*categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad*", (el "**Colectivo Identificado Corporativo**"). Conforme a los criterios aplicables a esta definición, se consideran incluidos en el Colectivo Identificado Corporativo determinadas personas que no perciben actualmente remuneración variable, como los consejeros no ejecutivos del Banco.

Mediante este acuerdo se propone renovar la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% para una parte del Colectivo Identificado Corporativo de Grupo Santander. En concreto, se ha seleccionado, de entre el total de personas que integraban el Colectivo Identificado Corporativo a 31 de diciembre de 2024, a aquellas para las que procede solicitar esta autorización en atención a los motivos que justifican esta propuesta y que se indican más adelante. En el [Anexo](#) a este informe –que puede consultarse al final del documento– se incluye un desglose del indicado número de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2024 y sus respectivos cargos.

Dada la natural evolución de los miembros del Colectivo Identificado Corporativo, la posibilidad de que se ajusten los criterios que definen su composición y la posibilidad de que nuevas personas pudieran incorporarse al colectivo, el

consejo propone que la autorización se extienda a nuevas personas no incluidas en el [Anexo](#), hasta un máximo de 50, para que puedan ser también beneficiarias de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%. Esta previsión adicional permite contar con un nivel de flexibilidad adecuado que permite conjugar la aplicación de las políticas retributivas con la incorporación al Grupo de nuevos negocios y el riguroso proceso de determinación del Colectivo Identificado Corporativo durante cada ejercicio.

En consecuencia, el número máximo de miembros del Colectivo Identificado Corporativo para los que se solicita la autorización, incluidos los enumerados en el [Anexo](#), asciende a 949 (0,46% de la plantilla).

- **Política retributiva del Colectivo Identificado Corporativo.** La política retributiva que aplica a los miembros del Colectivo Identificado Corporativo 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 7 A del orden del día. En consecuencia, la retribución variable del Colectivo Identificado Corporativo 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.

Así, por ejemplo, de entre los componentes variables de la remuneración de algunos miembros de este colectivo para el 2025, entre los que se incluyen los consejeros ejecutivos, figura un incentivo (cuyos términos en relación con los consejeros ejecutivos constan descritos en el informe de los administradores y la propuesta incluida bajo el punto 7 D siguiente) que los consejeros ejecutivos percibirán, en su caso, un 40% en efectivo y un 60% en instrumentos. En el caso de los consejeros ejecutivos, es preciso indicar que participan también en el plan de remuneración variable de la filial del Banco PagoNxt, S.L., percibiéndose los abonos que correspondan conforme a ese plan en instrumentos de capital vinculados al valor de esa filial denominados *restricted stock units* ("RSU"), de modo que los RSU que perciban se deducirán de la parte del incentivo pagadera en instrumentos, abonándose el resto de esa parte en acciones Santander. En línea con lo indicado en el párrafo anterior, el cobro de una parte de este incentivo se diferirá durante un período de cuatro a cinco, o incluso siete, años (en función del perfil del beneficiario y de la regulación local que pudiera serle de aplicación, siendo el periodo de diferimiento cinco años en el caso de los consejeros ejecutivos). Del mismo modo, el devengo del referido 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, el consumo eficiente de capital o la idoneidad del crecimiento del negocio teniendo en cuenta el entorno del mercado y competencia en que desarrolla su actividad el Banco y, además, el devengo de parte de la retribución diferida está sujeta al cumplimiento de métricas específicas a largo plazo para los principales ejecutivos del Grupo, lo que permitirá confirmar, en su caso, que las decisiones inicialmente adoptadas han sustentado la generación de resultados sostenibles a largo plazo.

- **Justificación.** 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, 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 Corporativo, teniendo en cuenta los cometidos y responsabilidades asignados a cada uno. Así, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:
 - *Flexibilidad y competitividad frente a entidades globales.* La normativa que resulta de aplicación al Banco en esta materia es exigible a las entidades de crédito de la Unión Europea con independencia de dónde operen, mientras que respecto de entidades no comunitarias (incluidas las domiciliadas en el Reino Unido) esta misma normativa sólo les resulta aplicable en relación con sus actividades en la Unión Europea. 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.

- *Flexibilidad y competitividad frente a competidores europeos.* Incluso en el ámbito del sector bancario europeo, el Banco ha constatado que sus principales competidores aprobaron en el ejercicio 2024 y 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 7 C del orden del día permitirá al Banco competir en condiciones similares con las entidades europeas con actividad y tamaño análogos a la Sociedad.
- *Ratios máximas.* No se prevé que en todos los casos se superen ratios del 100%. 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 Corporativo en el ejercicio pasado es marcadamente inferior al porcentaje máximo del 200%. En particular, los componentes variables de la retribución del Colectivo Identificado en 2024 representaron en media el 123% de los componentes fijos (el 162% en el caso de los consejeros ejecutivos). Aproximadamente un 37% de los miembros del Colectivo Identificado superaron en 2024 la ratio del 100%, situándose la mediana en una ratio del 84% y el percentil 75 en una ratio del 136%. Solamente un 5% del Colectivo Identificado se encuentra por encima de una ratio del 195%.
- *Gestión más eficiente.* Asimismo, la renovación de esta autorización para determinados miembros del Colectivo Identificado Corporativo sigue permitiendo una gestión de plantillas más simple y eficiente. La actualización anual de los componentes retributivos de los miembros del Colectivo Identificado Corporativo para mantener un adecuado grado de motivación, el elevado grado de movilidad interna existente en el Grupo y la estructura retributiva propia de cada área de negocio recomiendan disponer de la máxima flexibilidad. 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 estas áreas contar con la autorización para el pago de una Ratio Máxima de Remuneración Variable superior al 100%. En este sentido, aproximadamente el 31% del Colectivo Identificado Corporativo desempeña sus funciones en el negocio mayorista del Grupo.
- *Retención de talento.* 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, lo que, de producirse, podría suponer una elevación de los costes fijos del Grupo.
- *Alineación de incentivos.* 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 oportuno.
- **Cálculos.** A los efectos del cálculo de la Ratio Máxima de Remuneración Variable se ha considerado la retribución total de los correspondientes miembros del Colectivo Identificado Corporativo 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.

Como se ha indicado, no se espera alcanzar la ratio del 200% para todos los miembros del Colectivo Identificado Corporativo para los que se solicita este límite, habida cuenta de sus incentivos de referencia y la política de retribución variable prevista para este ejercicio. En este sentido, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- En un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos, el importe total de los componentes variables de la remuneración superaría en una cuantía no significativa al importe total de los componentes fijos (representando una ratio media del 112%).
- 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 189 millones de euros, considerando sólo aquellos que superarían una ratio del 100%. En esa estimación, no todos los miembros del Colectivo Identificado Corporativo 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 2025.
- El importe máximo al que hipotéticamente ascendería en 2025 el exceso de los componentes variables de la remuneración sobre el 100% de los componentes fijos para las 899 personas beneficiarias de esta propuesta a 31 de diciembre de 2024, si todas ellas alcanzasen la Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, es de 470 millones de euros.

Por último, es preciso destacar que aprobar la autorización propuesta 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 2024 en el escenario estimado por el Banco antes indicado (189 millones de euros de exceso de remuneración variable sobre el 100% de los componentes fijos) sería de 3 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 Corporativo para los que se solicita autorización alcanzase el 200%, sería de 8 puntos básicos.

PROPUESTA DE ACUERDO

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:

- **Número de personas afectadas:** determinados miembros del Colectivo Identificado Corporativo (899 a 31 de diciembre de 2024, tal y como se detalla en el [Anexo](#) de la recomendación pormenorizada elaborada por el consejo de administración), y hasta 50 beneficiarios adicionales, hasta un máximo de 949 personas en total.

Los beneficiarios de este acuerdo incluyen a los consejeros ejecutivos de Banco Santander y otros empleados del Banco u otras sociedades del Grupo que pertenecen al llamado “**Colectivo Identificado Corporativo**”, 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 Corporativo se han seleccionado de conformidad con el artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y los criterios del Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 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 por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

• **Atribución de facultades**

Sin perjuicio de lo previsto en el punto 8 del orden del día y de las competencias del consejo de administración en materia retributiva, se faculta al consejo 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 Corporativo 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.

Se autoriza expresamente al consejo de administración para que este, a su vez, pueda delegar (con facultad de sustitución cuando así proceda) a favor de la comisión ejecutiva y/o de cualquier consejero con facultades delegadas, al amparo de lo establecido en el artículo 249 bis.I) de la Ley de Sociedades de Capital, todas las facultades delegables a que se refiere este acuerdo, y todo ello sin perjuicio de los apoderamientos que existan o puedan conferirse en relación con el contenido de 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 Corporativo 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.

7 D Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales.

INFORME DEL CONSEJO

Los artículos 20.2.(x) de los Estatutos, 2.XII del Reglamento de la junta y 219 de la Ley de Sociedades de Capital atribuyen a la junta general la competencia de aprobar la aplicación de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, cuando los beneficiarios sean consejeros del Banco.

Por este motivo, bajo el punto 7 D del orden del día se somete a la junta la aprobación de la aplicación del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales (el "**Plan**") en cuanto a la inclusión entre sus beneficiarios de consejeros ejecutivos, que en relación con estos ha aprobado el consejo de administración y cuyas principales características se enuncian a continuación:

• Décimo ciclo del Plan

Se propone a la junta aprobar, exclusivamente en lo que se refiere a la inclusión de los consejeros ejecutivos como beneficiarios del mismo, la aplicación de un incentivo a abonarse en metálico, acciones Santander y otros instrumentos y que configura el décimo ciclo del Plan (el “**Incentivo**”). Este décimo ciclo se enmarca en la política de retribución variable del Colectivo Identificado Corporativo para el ejercicio 2025, que es coincidente en lo esencial con la aprobada para el ejercicio 2024 y que supone una continuación de la aplicada desde el ejercicio 2016, aunque con las novedades que sucintamente se detallan a continuación:

- La proporción de remuneración variable que se abonará en instrumentos de capital, hasta ahora del 50%, se incrementa al 60%. Esa parte en instrumentos se abonará, como en ejercicios anteriores, en acciones Santander y en instrumentos de capital vinculados al valor de la filial del Banco PagoNxt, S.L., denominados *restricted stock units* (“**RSU**”). La parte correspondiente a las RSU no podrá exceder del 10% de la remuneración variable de cada consejero ejecutivo.
- Con el propósito de fortalecer la visión a largo plazo y la creación de valor de la empresa, se ha incrementado el porcentaje de retribución variable sujeta a métricas de largo plazo del 36% al 40%.
- Se ha previsto que las tres categorías bajo las que se agrupan las métricas cuantitativas (transformación del negocio, capital y rentabilidad sostenible) incrementen su alineamiento con la creación de valor para el accionista y la generación de capital. En este sentido:
 - Se ha eliminado la métrica de número de clientes totales, manteniendo la de clientes activos, para priorizar aún más la rentabilidad.
 - Se ha incluido como métrica el coste por cliente activo (en lugar de los costes totales) para mantener el foco en la gestión adecuada de los costes, con el propósito de lograr una transformación exitosa, vinculándola al mismo tiempo a los clientes rentables del Banco.
 - Se ha sustituido la métrica de los ingresos por cliente activo por las comisiones sobre costes, con el propósito de incentivar el incremento de los ingresos por comisiones y la reducción de la base de costes, de manera que cuando los tipos de interés se reduzcan, los ingresos no se resientan.
 - Se ha incluido la métrica RoRWA (*return on risk-weighted assets*) SVA (*shareholder value added*, por sus siglas en inglés), que sustituye al RoTE (retorno sobre capital tangible), para incrementar el alineamiento con los accionistas. La métrica de RoTE (retorno sobre capital tangible) se mantiene como parte de los Objetivos Plurianuales (según se define este concepto posteriormente).
- En relación con los factores cualitativos, estos mantienen los mismos cuatro componentes del ejercicio pasado: riesgos y cumplimiento, *network collaboration*, aspectos de sostenibilidad y una evaluación del comportamiento relativo del Banco en relación con el mercado en las principales variables financieras. En relación con los dos primeros componentes, el rango de ajuste se ha incrementado respecto de 2024 desde +/-5% hasta +/-10%, para reforzar los ajustes en relación con la retribución variable por riesgo y cumplimiento y la colaboración debida entre las distintas unidades del Grupo debido a su relevancia bajo la estrategia actual. Las métricas en la evaluación cualitativa son medibles, objetivas, auditadas e importantes para ejecutar la estrategia a largo plazo de la empresa.
- Se mantiene la posibilidad de efectuar un ajuste excepcional, que debe estar debidamente soportado y que puede conllevar cambios derivados de deficiencias en materia de control y/o de riesgos, resultados negativos en las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.
- En relación con las métricas de largo plazo, se ha incrementado el umbral mínimo de RTA (retorno total del accionista) para el devengo de la retribución vinculada a esta métrica plurianual desde el percentil 40 al percentil 50 respecto a los competidores del Banco. Asimismo, para aumentar el alineamiento con el retorno al accionista, el peso relativo del retorno total del accionista dentro de las métricas de largo plazo se ha incrementado desde el 40% al

50%. Por su parte, la ponderación del retorno sobre capital tangible se sitúa en el 30% y la de las cuatro métricas relativas a aspectos de sostenibilidad se mantiene en el 20%. Igualmente, se ha revisado el alcance de la métrica relativa a mujeres en posiciones directivas para mejorar la atracción y retención de talento femenino e impulsar cambios significativos.

En la formulación del Plan y la revisión de las políticas retributivas del Grupo llevada a cabo durante el ejercicio 2024, el consejo ha tenido en consideración los comentarios e impresiones recibidos durante 2024 de accionistas y asesores de voto en materia de remuneraciones, la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio, en su versión actualizada y consolidada a la fecha de este informe, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, en sus versiones vigentes a la fecha de este informe. Asimismo, el consejo ha tenido en cuenta las guías publicadas por la Autoridad Bancaria Europea en la materia y, particularmente, las "Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE" (EBA/GL/2021/04), de 2 de julio de 2021.

• **Beneficiarios del Incentivo**

Serán beneficiarios del Incentivo los consejeros ejecutivos de Banco Santander, que pertenecen al denominado "**Colectivo Identificado Corporativo**". Aunque la aprobación de la junta se solicita exclusivamente en relación con su aplicación a los consejeros ejecutivos del Banco, los directivos Promontorio del Grupo también serán beneficiarios del Incentivo, si bien con algunas adaptaciones en sus términos.

• **Características generales del Incentivo**

- *Fijación del Incentivo.* A principios de 2026 el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, verificará el cumplimiento de los objetivos de los que dependa la cuantía del Incentivo de 2025. Posteriormente, se fijará, en su caso, el Incentivo de 2025 de cada beneficiario del Plan (incluyendo, por tanto, los consejeros ejecutivos) partiendo del incentivo objetivo para dicho ejercicio. La fijación del Incentivo tendrá en cuenta las métricas cuantitativas y factores cualitativos aplicables a éste y que, como se ha indicado, han sido revisados respecto de los correspondientes a ejercicios anteriores.
- *Forma de pago del Incentivo a los consejeros ejecutivos.* El Incentivo se abonará a los consejeros ejecutivos, en su caso, como sigue:
 - Un 40% del Incentivo se abonará en 2026, neto de impuestos, una vez practicada la retención o el ingreso a cuenta correspondiente (esa parte del importe total del Incentivo, el "**Importe de Abono Inmediato**"). El Importe de Abono Inmediato se abonará un 50% en metálico y un 50% en instrumentos.
 - Un 60% del Incentivo se abonará de forma diferida en cinco partes iguales en los ejercicios 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031, sujeto a las condiciones de devengo que se indican más adelante (el "**Importe de Abono Diferido**"). El Importe de Abono Diferido se abonará un 33% en metálico y un 67% en instrumentos, una vez practicadas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.

La parte del Incentivo correspondiente a instrumentos se abonará, una vez deducidos los importes que se correspondan con los RSU que el consejero ejecutivo tenga derecho a percibir bajo el plan de incentivos de PagoNxt, S.L., en acciones Santander. La parte que se abone en RSU no excederá del 10% de la retribución variable de cada consejero ejecutivo.

Los plazos de diferimiento y el importe diferido podrán en su caso ser ampliados (pero no reducidos) para adaptarse a la normativa aplicable en cada momento.

- *Condiciones para el devengo de la parte diferida del Incentivo.* El devengo de la parte diferida del Incentivo 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. Del mismo modo, y con arreglo a la normativa vigente, los importes que se abonen

estarán sujetos a cláusulas de recuperación o *clawback* en caso de que se den las circunstancias previstas en la política vigente del Banco.

Por su parte, el devengo de la parte diferida del Incentivo a abonar a los consejeros ejecutivos en los ejercicios 2029, 2030 y 2031 (la "**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**") se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2025-2027 (los "**Objetivos Plurianuales**") y a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales.

Los Objetivos Plurianuales aprobados por el consejo son:

- A. Comportamiento relativo del retorno total del accionista ("**RTA**") del Banco en el periodo 2025-2027 en relación con los RTA ponderados de un grupo de referencia de 9 entidades de crédito.
- B. Cumplimiento del objetivo de retorno sobre capital tangible ("**RoTE**", por sus siglas en inglés) del Banco en 2027.
- C. Grado de avance a nivel Grupo en los objetivos asociados a sostenibilidad (métricas vinculadas a criterios de sostenibilidad).

En la propuesta de acuerdo se da cuenta detallada de las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a los Objetivos Plurianuales y de la ponderación de los mismos para el cálculo del importe anual de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos que, en su caso, corresponda abonar a los consejeros ejecutivos en los ejercicios 2029, 2030 y 2031.

- **Límite de la retribución variable e importe máximo distribuible en acciones**

Se hace constar que los componentes variables de la retribución total de los consejeros ejecutivos en relación con el ejercicio 2025 no superarán el 200% de los componentes fijos, supuesta la aprobación del punto 7 C del orden del día, o el 100% en caso contrario.

El número máximo de acciones a entregar de conformidad con el Plan se determinará con base en los importes anteriores y del modo en que se detalla en la propuesta de acuerdo.

Se ha estimado que el importe máximo del Incentivo a entregar a los consejeros ejecutivos en acciones asciende a 11,5 millones de euros.

Como se ha indicado, con el propósito de potenciar una de las líneas estratégicas de Banco Santander clave para el futuro de la entidad, los consejeros ejecutivos participan también del plan de incentivos de la filial del Banco PagoNxt, S.L., percibiendo los abonos que correspondan conforme a ese plan en RSU. Los RSU sustituyen una parte de los instrumentos de Banco Santander que dichos consejeros ejecutivos puedan percibir como retribución variable bajo el Incentivo del décimo ciclo del Plan, evitando de esta manera que sus importes totales de retribución se incrementen por esta vía. Asimismo, los RSU nunca representarán un importe superior al 10% de su retribución variable.

- **Delegación de facultades**

Por último, 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, para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios o circunstancias extraordinarias (tales como saneamientos, operaciones corporativas, programas de recompra de acciones o reestructuraciones) que afecten a la pertinencia de la métrica y escala de cumplimiento en cada caso fijadas y supongan un impacto ajeno al desempeño de los consejeros ejecutivos.

PROPUESTA DE ACUERDO

Acordar, en cuanto a la inclusión entre sus beneficiarios de los consejeros ejecutivos y por tratarse de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o que se halla vinculado al valor de las acciones, la aplicación del décimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales, que ha sido aprobado por el consejo de administración en relación con los consejeros ejecutivos:

• Objeto y beneficiarios

El décimo 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"**) que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, correspondiente al ejercicio 2025 de los consejeros ejecutivos de Banco Santander, pertenecientes al denominado **"Colectivo Identificado Corporativo"** 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 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).

Se somete a la aprobación de la junta la aplicación del décimo ciclo exclusivamente en lo que se refiere a la retribución variable de los consejeros ejecutivos del Banco.

El propósito de este décimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales en lo que se refiere a los consejeros ejecutivos del Banco es (a) diferir una parte del Incentivo durante un período de cinco años, 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. Un 40% del Incentivo se abonará en efectivo y un 60% en instrumentos, todo ello de conformidad con las reglas que se detallan a continuación.

• Funcionamiento

El Incentivo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025 se abonará, en su caso, del siguiente modo:

- Un 40% del Incentivo se abonará en 2026, neto de impuestos, una vez practicada la retención o el ingreso a cuenta correspondiente (esa parte del importe total del Incentivo, el **"Importe de Abono Inmediato"**), en la **"Fecha Inicial"**, entendiéndose por tal la fecha concreta en la que se abone el Importe de Abono Inmediato, un 50% en metálico y un 50% en instrumentos.
- El pago del importe restante (el **"Importe de Abono Diferido"**) se diferirá durante un período de 5 años (el **"Periodo de Diferimiento"**) y se abonará por quintos, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031 (los **"Aniversarios"**), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente. El Importe de Abono Diferido se abonará un 33% en metálico y un 67% en instrumentos.
- El importe de la parte diferida del Incentivo se dividirá en quintas partes (cada una, una **"Anualidad"**), lo que determinará el importe 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 33% en efectivo y el otro 67% en instrumentos.
- La parte del Incentivo que se paga en instrumentos se verá reducida en el importe de los RSU que corresponda percibir a los consejeros ejecutivos bajo el plan de incentivos de PagoNxt, S.L., abonándose la diferencia en acciones Santander. El importe pagadero en RSU no superará un 10% de la retribución variable total del consejero ejecutivo.
- Los consejeros ejecutivos no podrán realizar, ni directa ni indirectamente, coberturas sobre las acciones Santander que reciban en virtud de los apartados precedentes antes de su entrega. Tampoco podrán transmitir las ni realizar, ni directa ni indirectamente, coberturas sobre las acciones durante un año a contar desde que se haya producido su entrega.

- De acuerdo con la política de tenencia de acciones del Grupo, los consejeros ejecutivos de Banco Santander no podrán transmitir las acciones Santander que reciban en virtud de los apartados precedentes durante tres años a contar desde que se haya producido su entrega, salvo que el consejero mantenga un importe en acciones Santander equivalente a dos veces su remuneración fija anual.
- Con ocasión de cada abono del importe diferido en efectivo, y sujeto a los mismos requisitos, se podrá abonar al consejero ejecutivo en metálico un importe que compense el efecto de la inflación sobre el referido importe diferido en efectivo.
- Todos los abonos se efectuarán una vez practicadas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.

El devengo de todas las Anualidades queda condicionado, además de a la permanencia del consejero 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, que fue ampliada en 2023 para adaptarla a la nueva regulación sobre la materia de la *Securities Exchange Commission* de los Estados Unidos de América, todo ello en los términos y condiciones que en la indicada política 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:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- 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.
- 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.
- 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.

Adicionalmente, el devengo de las Anualidades tercera, cuarta y quinta (esas Anualidades, conjuntamente, la “**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**”), cuyo peso se ha incrementado desde el 36% al 40% de la retribución variable, se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2025-2027 (los “**Objetivos Plurianuales**”) y

⁴ Cuando la extinción de la relación con el Banco 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, así como en los casos de excedencia forzosa, el derecho a la entrega de los importes en efectivo diferidos y las acciones, 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 del Grupo (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, salvo cuando fuera necesario para cumplir normativa de carácter imperativo o la evitación de conflictos de interés cuando proceda. Cuando el beneficiario o sus causahabientes conserven el derecho a percibir la retribución diferida en efectivo y acciones, ésta se entregará en los plazos y condiciones establecidos en el reglamento del plan, salvo que otra cosa fuera necesaria para cumplir normativa de carácter imperativo o la evitación de conflictos de interés.

a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales, que son las que se indican a continuación:

- A. Comportamiento relativo del RTA del Banco en el periodo 2025-2027 en relación con los RTA ponderados de un grupo de referencia de 9 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 del Banco 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 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 pagadero 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 2025 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2028 (excluido) (para el cálculo del valor final).
- “**Grupo de Referencia**”, el conjunto de las siguientes 9 entidades financieras: BBVA, BNP Paribas, Citi, Crédit Agricole, HSBC, ING, Itaú, Scotiabank y Unicredit.

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

Posición del RTA del Banco	Coficiente RTA
Consecución del percentil 100	1,5
Entre los percentiles 75 y 100 (este no incluido)	1 – 1,5 ^A
Entre los percentiles 50 y 75 (este no incluido)	0,5 – 1 ^A
Inferior al percentil 50	0

A. Incremento proporcional del coeficiente RTA dentro de esta línea de la escala en función del número de posiciones que se ascienda en el ranking.

- B. Cumplimiento del objetivo de retorno sobre capital tangible (“**RoTE**”, por sus siglas en inglés) del Banco en 2027. El coeficiente del RoTE correspondiente a este objetivo se obtendrá de la siguiente tabla:

RoTE en 2027	
(%)	Coficiente RoTE
≥ 18,5%	1,5
≥ 17% pero < 18,5%	0 – 1,5 ^A
< 17%	0

A. Incremento lineal del Coeficiente RoTE dentro de esta línea de la escala en función del porcentaje concreto de RoTE en 2027.

- C. Grado de avance a nivel Grupo en los objetivos asociados a sostenibilidad (métricas vinculadas a criterios de sostenibilidad):

1. Objetivo de mujeres en posiciones directivas al cierre del ejercicio 2027:

% de mujeres en posiciones directivas ^B	Coficiente 1
≥ 39,5%	1,25
≥ 39,2% pero < 39,5%	1 – 1,25 ^A
≥ 38,4% pero < 39,2%	0 – 1 ^A
< 38,4%	0

A. Incremento proporcional del Coeficiente 1 en función de su posición dentro de esta línea de la escala.

B. Los directivos incluidos representan aproximadamente el 14% de la plantilla total.

En aquellas geografías en las que la regulación o la política gubernamental no apoyen la fijación de objetivos específicos de inclusión, estos no serán por tanto metas específicas vinculadas a la compensación y tampoco estarán incluidos en la metodología o fórmula que determina un elemento del pago total del ejecutivo. En estos casos, y en la medida en que se permita, estos serán evaluados junto con otras iniciativas, factores o proyectos del Grupo, siendo considerados como una meta aspiracional que se pueda tener en cuenta en la toma de decisiones en materia de compensación.

2. Objetivo de número total anual medio de personas que reciben apoyo para su inclusión financiera en el periodo 2025-2027:

Inclusión financiera ^B (millones de personas)	Coficiente 2
≥ 6	1,25
≥ 4,5 pero < 6	1 – 1,25 ^A
≥ 3,5 pero < 4,5	0 – 1 ^A
< 3,5	0

A. Incremento proporcional del Coficiente 2 en función de su posición dentro de esta línea de la escala.

B. Número de personas no bancarizadas, subbancarizadas, en dificultades financieras o con dificultades para acceder a créditos, a quienes se proporcionen soluciones de acceso y financiación a medida, con el objetivo de satisfacer las necesidades locales de inclusión financiera de forma recurrente, completa, asequible y eficaz.

Los umbrales de inclusión financiera han pasado de ser acumulativos a ser un promedio anual porque reflejan mejor el rendimiento de estos programas

3. Objetivo de inversión socialmente responsable en 2027 como porcentaje del total de activos bajo gestión:

Inversión socialmente responsable ^B (%)	Coficiente 3
≥ 21%	1,25
≥ 19% pero < 21%	1 – 1,25 ^A
≥ 15% pero < 19%	0 – 1 ^A
< 15%	0

A. Incremento proporcional del Coficiente 3 en función de su posición dentro de esta línea de la escala.

B. Porcentaje que representan los activos bajo gestión que estén alineados con el Sistema de Clasificación de Inversiones y Finanzas Sostenibles (SFICS, por sus siglas en inglés) de Banco Santander sobre el total de activos bajo gestión.

4. Objetivo de apoyo a la transición (negocio desembolsado y facilitado):

Negocio desembolsado y facilitado entre 2025 y 2027 ^B (miles de millones de euros)	Coficiente 4
≥ 220	1,25 ^C
≥ 165 pero < 220	1 – 1,25 ^{A, C}
≥ 120 pero < 165	0 – 1 ^A
< 120	0

A. Incremento proporcional del Coficiente 4 en función de su posición dentro de esta línea de la escala.

B. Contribución de Grupo Santander a la transición de nuestros clientes: financiación verde desembolsada y facilitada por CIB y financiación sostenible de la banca minorista y comercial y de Digital Consumer Bank.

C. Para superar el 100% de este objetivo (y obtener, por tanto, un Coficiente 4 superior a 1) es condición necesaria progresar en el plan de transición de Banco Santander, con el fin de seguir apoyando a nuestros clientes en su transición, incluyendo mejorar los datos climáticos, avanzar en las acciones para alinear carteras, mejorar la oferta de productos sostenibles para satisfacer las necesidades del mercado, integrar aún más el riesgo climático y ambiental, y el objetivo para apoyar la acción política y el desarrollo del mercado.

El grado de cumplimiento del Objetivo Plurianual vendrá determinado por la siguiente fórmula:

$$C = (2/10 \times \text{Coficiente 1} + 2/10 \times \text{Coficiente 2} + 1/10 \times \text{Coficiente 3} + 5/10 \times \text{Coficiente 4})$$

Así, para determinar el importe anual de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos que, en su caso, corresponda abonar en los ejercicios 2029, 2030 y 2031 (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:

$$\text{Anualidad Final} = \text{Imp.} \times (5/10 \times A + 3/10 \times B + 2/10 \times C)$$

donde:

- "**Imp.**" se corresponde con un tercio de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos.
- "**A**" 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 2025-2027 respecto del Grupo de Referencia.
- "**B**" es el Coeficiente RoTE que resulte conforme a la escala y condiciones del apartado A anterior en función del cumplimiento del objetivo de retorno sobre capital tangible al cierre del año 2027.
- "**C**" es el coeficiente que resulte del sumatorio de coeficientes ponderados de cada uno de los cuatro objetivos de sostenibilidad para 2027, según se ha indicado en el apartado C anterior.
- Supuesto en todo caso que si " $(5/10 \times A + 3/10 \times B + 2/10 \times C)$ " arroja una cifra superior a 1,25, se aplicará 1,25 como multiplicador.

• **Número máximo de acciones a entregar**

El número final de acciones que, en su caso, se entregue a cada consejero ejecutivo, tanto para las de abono inmediato como a diferir, se calculará teniendo en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las cincuenta sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acuerde el Incentivo para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, la "**Cotización 2026**").

Se ha estimado que el importe máximo del Incentivo a entregar en acciones a los consejeros ejecutivos conforme al Incentivo 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 por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{LACE} = \frac{\text{IMDACE}}{\text{Cotización 2026}}$$

El número final de acciones que se entregue a cada consejero ejecutivo tendrá en cuenta el importe resultante de aplicar los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) que corresponda conforme al procedimiento previsto en el reglamento que regule el Plan.

• **Otras reglas**

El número de acciones a percibir por los consejeros ejecutivos en cada abono del Incentivo podrá verse reducido en caso de que aquellos perciban RSU bajo el plan de incentivos de PagoNxt, todo ello a fin de que el importe máximo agregado de la retribución variable de los consejeros ejecutivos percibida mediante acciones y RSU no supere el límite máximo de 11,5 millones de euros.

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 Incentivo 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.

• Atribución de facultades

Sin perjuicio de lo previsto con carácter general en el punto 8 o en apartados anteriores y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva, se faculta al consejo 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:

- (a) Aprobar el contenido básico de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente, incluyendo en su caso el o los reglamentos del plan.
- (b) 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.
- (c) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- (d) Determinar el número concreto de acciones que corresponda a cada uno de los consejeros ejecutivos, respetando los límites máximos establecidos.
- (e) 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 consejeros ejecutivos y, en el supuesto de superación del importe máximo distribuible en acciones a entregar a los consejeros ejecutivos, autorizar el diferimiento y abono en efectivo del exceso.
- (f) Ampliar en su caso el periodo de diferimiento para adaptarse a la normativa aplicable vigente en cada momento o a los requerimientos de la autoridad competente, realizando los ajustes que sean necesarios para adaptar el Incentivo al nuevo plazo de diferimiento.
- (g) 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; 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).
- (h) 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, o cuando así venga exigido por razones regulatorias, tributarias, operativas o de naturaleza contractual. 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 o el incremento de la parte correspondiente al Importe de Abono Diferido o del Plazo de Diferimiento) a cualquier normativa imperativa o interpretación administrativa que impida su puesta en práctica en los términos acordados.

- (i) Ajustar positiva o negativamente, a propuesta de la comisión de retribuciones, el grado de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales cuando se hayan producido cambios regulatorios, operaciones inorgánicas, modificaciones sustanciales en la composición o dimensión del Grupo u otras circunstancias extraordinarias (tales como saneamientos, cambios legales, operaciones corporativas, programas de recompra de acciones o reestructuraciones) 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 evaluados.
- (j) Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción por los consejeros ejecutivos 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 consejeros ejecutivos 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.
- (k) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

Asimismo, y en las materias de su competencia, el consejo de administración está facultado para desarrollar, modificar, variar o adaptar los términos y condiciones del décimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales y de los restantes ciclos del indicado plan que permanezcan vigentes.

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.

7 E Aplicación de la normativa de *buyouts* del Grupo.

INFORME DEL CONSEJO

Los artículos 20.2 (x) de los Estatutos, 2.XII del Reglamento de la junta y 219 de la Ley de Sociedades de Capital atribuyen a la junta general la competencia de aprobar la aplicación de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, cuando los beneficiarios sean consejeros del Banco.

En la política de retribuciones del Grupo existe una normativa de *buyouts* destinada a establecer reglas homogéneas aplicables a las contrataciones que realice cualquier entidad del Grupo 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 Corporativo), 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 reglas son compatibles con la normativa y recomendaciones aplicables a la Sociedad, están ampliamente extendidas en el mercado y 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.

Antes de la aprobación de la normativa de *buyouts*, 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

normativa de *buyouts* 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.

En la medida en que esta normativa de *buyouts* resulta de aplicación a personas que se incorporasen al Grupo como consejeros ejecutivos del Banco, bajo el punto 7 E 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 normativa respecto de cualquier consejero ejecutivo que pudiera incorporarse al Grupo durante el ejercicio 2025 y durante el ejercicio 2026, hasta la celebración de la junta general ordinaria en 2026.

PROPUESTA DE ACUERDO

Autorizar, en cuanto a la inclusión entre sus beneficiarios de consejeros ejecutivos y por tratarse de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas en su favor 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 normativa de *buyouts* del Grupo aprobada por el consejo de administración del Banco, a propuesta de la comisión de retribuciones.

La referida normativa de *buyouts* 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), pierdan el derecho a percibir determinadas retribuciones variables de su empresa de origen. Por lo tanto, esta normativa, que tiene en cuenta la regulación 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 *buyout* toman en consideración las 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 cincuenta 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 2025 y durante el ejercicio 2026, hasta la celebración de la junta general ordinaria en 2026.

7 F Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (votación consultiva).

PROPUESTA DE ACUERDO

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 última vez por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores). El indicado informe anual está contenido en las secciones 6 (salvo 6.4), 9.4 y 9.5 del capítulo "Gobierno corporativo" del informe de gestión consolidado que forma parte del informe anual 2024.

8 Autorización al consejo y concesión de facultades para elevación a público.

PROPUESTA DE ACUERDO

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 los requisitos que 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 8.
- (b) Facultar a Dña. Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea, a D. Héctor Grisi Checa, a D. Jaime Pérez Renovales y a D. Francisco Javier Illescas Fernández-Bermejo 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 les faculta, con el mismo carácter solidario, para hacer el preceptivo depósito de las cuentas anuales y demás documentación en el Registro Mercantil.

Anexo de la recomendación pormenorizada del consejo sobre el punto 7 C del orden del día

Miembros del Colectivo Identificado Corporativo a 31 de diciembre de 2024 respecto de los que se solicita autorización para una ratio máxima de remuneración variable del 200%

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
ARGENTINA	13	BRASIL	83
CEO SC	1	Especialista	1
Country Manager	1	Head	34
Gerente General	1	Socio	35
Gerente Principal	8	Diretor	10
Gerente Departamental	2	Coml Priv Banking Sr Head	1
		Dir Vice Presidente Exec	1
		Head of Southamerica Region	1
CHILE	16	COLOMBIA	1
VPE Jurídica	1	Vicepresidente finanzas, gestión humana y administración	1
JEFE Clientes exp, calidad y canales digitales	1	OPENBANK	7
VPE Comunicaciones Marketing y Estudios	1	CEO of chiebank and Head of Non-Auto Business of DCB & Zinia	1
VPE Tecnología y operaciones	1	Deputy R&C T&O and Omnichannel Tech Head Vice President	1
Gerente general y country head	1	Executive Vice President	4
VPE Administración	1	Vice President	1
VPE Financiero	1		
JEFE RRLL y Servicio a personas	1	PERÚ	2
JEFE Red Banco	1	Group Executive Vice-President	1
Jefe Empresas Red	1	Head of SCIB Vice-President	1
EVP Wealth Management	1		
VPE Comercial	1		
EVP Corporate Investment Banking	1		
VPE Personas	1		
VPE Intervención General y Control de Gestión	1		
Jefe Banca Empresas e Inst.	1		
ESPAÑA			34
Analysis & Control Executive VicePresident	1	Internal Analysis & Control Group Vice-President	1
Business Support Advisor Legal Vice-President	2	Legal Executive Vice-President	1
CFO Executive Vice-President	1	Litigation Advisor Legal Vice-President	1
Client Service Operations Vice-President	1	Product & Service Value Proposition Management Vice-president	6
Collections & Recoveries Vice-President	1	Real Estate Business Development & Partnerships Director	1
Compensation & Benefits HR Specialist Vice-President	1	Restructuring Business Development & Partnerships Vice-President	1
Cost & Organization Analysis & Control Vice-President	1	Retail Banking VicePresident	1
Distribution Management Vice-President	2	Sr. Executive Vice-President	3
Europe Head of T&O Executive Vice-president	1	Sustainability Strategy & Corporate Development Executive Vice-President	1

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
Head of Retail and Transformation Executive Vice-President	2	Tax Vice-President	1
HR Executive Vice-President	1	Territorial Director Vice-President	2
Regional Head of Retail Executive VicePresident	1		
CENTRO CORPORATIVO			232
Advisor to Executive Chair	1	Group Sr. Executive Vice-President	13
Business Development & Partnerships Vice-President	1	Group Strategy and Chief of Staff Executive Vice-President	1
CIO Group Executive Vice-President	1	HR Group Executive Vice-President	2
Communication Group Executive Vice-President	1	HR Specialist Group Executive Vice-President	1
Consejero Delegado	1	Internal Governance Group Executive Vice-President	1
Costs & Organization Group Executive Vice-President	2	IT&Ops Governance Group Vice-President	1
Cybersecurity Group Executive Vice-President	1	Legal Group Executive Vice-President	1
Exec VP Group Transformation	1	Marketing Group Executive Vice-President	1
Financial Accounting & Control Group Executive Vice-President	2	NPA and Strategic Ops Group Executive Vice-President	3
Financial Management Group Executive Vice-President	1	Operations Group Executive Vice-President	1
Financial Management Group Vice-President	1	Special Projects	1
Global Internal Governance Group Executive Vice-President	1	Presidenta	1
Group Executive Vice-President	6	Product & IT Project Management Group Vice-President	1
T&O Group Executive Vice-President	1	Research & Public Policy Group Executive Vice-President	1
Tax Group Executive Vice-President	1	SCIB Legal MD Vice-President	1
Head of Operations (WHL)	1	Security and Intelligence Group Executive Vice-President	1
Works & Project Properties & General Services Group Vice-President	1	Strategy & Corporate Development Vice-President.	1
UK Director (WHL)	1	Strategy Group Executive Vice-President	1
Senior Leader	1	Supervisory & Public Stakeholder Management Group Vice-President	2
Business Development & Partnerships Vice-Director	2	Sustainability Group Executive Vice-President	1
Banker (CIB, Wealth & Private) Director	8	M&A Vice-President	2
Banker (CIB, Wealth & Private) Vice-President	9	Origination Debt Finance Vice-President	1
Business Development & Partnerships Vice-President	1	Product – Export & Agency Finance	1
CIB Governance Vice-President	1	Transaction Banking Director	1
CTO Group Executive Vice-President	1	Product – Export & Agency Finance Transaction Banking Vice-President	1
Digital Business Development & Partnerships Vice-President	1	Product – Trade & Working Capital Transaction Banking Expert II	2
ECM M&A Vice-President	3	Product – Trade & Working Capital Transaction Banking Vice-President	1
ESG CIB Product & Service Value Proposition Management Vice-President	2	Research & Business Intelligence Vice-President	1
Financial Management Vice-President	1	Sales – Cash Management Transaction Banking Vice-President	2
GBR SCIB HR Management MD Vice-President	1	Sales (CIB & Asset Management) Director	2
Senior Banker II (WHL) (Cert)	1	Sales (CIB & Asset Management) Group Vice-President	1
Structured Products Manager II-WHL Cert	1	Sales (CIB & Asset Management) Manager II	2
UK Director (WHL) (Cert)	1	Sales (CIB & Asset Management) Vice-President	8
Head of SCIB Executive Vice-President	9	Sr. Executive Vice-President	1
Head of SCIB Vice-President	1	Structuring Debt Finance Director	1
HR Management Vice-President	1	Structuring Debt Finance Vice-President	4
		Trading Director	3

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
Institutional Sales (CIB & Asset Management) Director	1	Trading Expert II	2
Institutional Sales (CIB & Asset Management) Manager II	1	Trading Vice-President	9
Legal Executive Vice-President	1	Transaction Banking Transaction Banking Vice-President	2
M&A Director	1	XVA Trading Vice-President	1
Debt Finance Managing Director	5	Financial Executive Vice-President	1
Sales Executive Director	1	Sales (CIB & Asset Management) Director	1
Trading Executive Director	2	Product Proposition Managing Director	1
Debt Finance MD Vice - President	6	Legal MD Vice-President	1
Debt Finance Executive Director	1	Trading Vice-President	2
Sales MD Vice - President	8	Banker (CIB, Wealth & Private) Vice-President	1
Trading Managing Director	3	M&A Group Vice-President	1
Banker Executive Director	2	Product – Trade & Working Capital Transaction Banking Director	1
Financial Management MD Vice-President	2	Banker MD Vice-President	10
Trading MD Vice-President	2	Banker Managing Director	15
IT Project MD Vice-President	1	Sales Managing Director	8

MÉXICO			40
DE Business Payments + Card & Digital Solutions	1	Managing Director	2
DE GDF & PDM	1	DGA T&O	1
DE Gestion Financiera	1	DGA Director General	1
DE Glob Transact Banking	1	DGA Recursos Humanos	1
DE Head Regional Rese Am	1	DGA Chief Financial Officer	1
DE Inclusion Financiera	1	VP Red Comercial y BEI	1
DE Intervencion General	1	Head Wealth Management & Insurance	1
DE Mercados	1	Dir Gral Adj Sant Corp&Inves B	1
DE UHNW	1	DGA Estrategia, Innovación y Experiencia Cliente	1
DG Interv y Ctrl	1	Dir Ejec Credito Particulares	2
DGA Red Comercial	1	DGA Estudios, Asuntos Publicos y Comunicacion	1
Dir Ejec Gestion Integral Gast	1	Director General Banco Santander	1
Deputy Head Of Technology	1	Executive Director	2
DE Ciberseguridad y prevención del fraude (CISO)	1	Regional Dir	1
Dir Ejec CIB Corpor Invest Banking	1	DGA Operaciones y Procesos	1
Dir Ejec Fiscal	1	Dir Ejec Soluciones Financiera	1
DGA Recurs Corpor Recuperacion	1	Dir Ejec Chief Opera Offi SCIB	2
Head Empresas	1	Head Control de Gestion	1

PAGONXT	15	PORTUGAL	52
Account Management VP	1	Administrador Ejecutivo	4
Business Development PagoNxt VP	1	D Com Empresas	3
CEO	1	Director	22
CEO Ebury	1	Executive Director	19
Getnet Brazil CEO	1	Presidente Comissão Executiva	1
PagoNxt CFO	1	Senior Manager	1
PagoNxt CLO	1	Specialist III	1
PagoNxt Payments CEO	1	Vice Presidente Comissão Executiva	1
PagoNxt CEO	1		
PagoNxt Chief Strategy & Corp Dev Officer	1		
PagoNxt CHRO	1		
Product & Platform Management PagoNxt VP	1		
PagoNxt VP	1		

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
PagoNxt Payments Hub CEO	1		
Product Director	1		
POLONIA			53
Chief Customer Officer	1	Director of the Select Customer Relations Office	1
Chief employee experience officer	1	Advisor to the President of the Management Board	1
Chief Information Officer	1	Chief_Wealth Digitalization Officer	1
Chief Information Security Officer	1	Director of Santander Digital (Retail&SME)	1
Chief Operations Officer	1	Director of the External Distribution Area	1
Chief Technology Officer	1	Director Business Partnership Dept	1
Director of the Communication Area. and Experience Brands	1	Director of the Strategic Clients Office	3
Member of the Management Board	6	Director of the bki business development and service department	1
Director of the Legal Area	1	Director Management Information Area	1
Vice-President of the Management Board	1	Director of the Financial Markets Area	1
President of the Management Board	1	Director Ob. Class Business and Corp	1
Director of the ALM Analysis Office	1	Director BKI Credit Markets Department	1
Director of the Capital Requirements Department	1	Director Dept. of Global Transaction Banking.	1
Director of the Financial Accounting Area.	1	Director Department of Transactions on Financial Markets.	1
Director Management Dept. Capt. and Capital Inv.	1	Director Investment Banking Dept	1
Director of the Treasury Services Department	1	Director, capital transactions	2
Director of the macroregion	3	Director Management Dept. and Process Transformation	1
Director Ob. Producer and Us. Class Business. and Corp.	1	Director of the Remuneration Department	1
Director Management Profitability and Business Development	1	Director of the Mergers and Acquisitions Office	1
Director Multichannel Communication Area	1	Director Management Dept. Cybersecurity and IT	1
Director of the Remote Distribution Area	1	Manager of the Capital Management Team	1
Director of the Office of the Data Protection Inspector	1		
SANTANDER CONSUMER FINANCE			51
Jefe de Departamento	2	HR Specialist Vice-President	1
Board Member	6	ITA Top Management	1
Business Development & Partnerships Vice-President	1	Managing Director	2
Chief Commercial Officer	2	MD Santander Consumer Finance	1
Chief Financial Control Officer	1	Board Chairman	2
Chief Financial Management Officer	1	Product & IT Project Management Director	1
Chief Officer	1	Product & IT Project Management Group Vice-President	2
Commercial Director DK	1	Country SCF CEO	7
CFO Financial Management	2	Sales Dir	1
Directeur Grands Comptes	1	Executive Vice-President	11
Director, Auto Finance	1	Sr. Executive Vice-President	1
Business Development & Partnerships Vice-President	1	Vice president of Management Board	1
SUIZA			14
Chief Investment Officer	1	Private Banking Commercial Vice-President	1
Commercial Vice-President	1	Private Banking Team Leader	3
Head of Middle East, SEO Banco Santander International SA DIFC Branch	1	Private Banking Team Leader, Executive Banker	2
Private Banker (CIB, Wealth & Private) Expert I	4	Switzerland CEO Executive Vice-President	1

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
UK			67
CEO of Retail & Business Banking	1	Head of Strategy	1
CEO, Corporate and Commercial Banking	1	Head of Technology & Data	1
Chief Customer Officer – Homes	1	Head, Business Management & Credit Enablement	1
Chief Executive Officer	1	Head, CCB Business	1
Chief Financial Officer	1	Head, Corporate Clients	1
CTO & Director of Financial Crime	1	MD, Cater Allen	1
Chief HR Officer	1	Head, International and Transactional Banking	1
Chief Operating Officer	1	Head, Invoice Finance Origination	1
Chief Payments Officer	1	Head, Strategic Debt Solutions	1
Company Secretary	1	Managing Director, Real Estate Finance	1
Company Treasurer	1	Managing Director, Structured Finance	1
Deputy MD, Santander Consumer Finance	1	MD, Crown Dependencies	1
Director - Customer Engagement & Channel Performance	1	Mortgages Commercial Director	1
Director of Operational Control	1	Regional Director, L&SE - Industrials	1
Director of Corporate Development , EDB	1	Regional Director, Real Estate, Midlands & South West	1
Director, Wholesale Markets and Middle Office	1	Regional Managing Director, London & South East, Corporate Clients	1
Head of Cater Allen, Current Accounts & Business Banking	1	Reward & Performance Management Director	1
Head of Customer Interactions	1	UK Head of Wealth Management / Insurance	1
Head of Infrastructure	1	General Counsel, Legal & Corporate Governance	1
Head of Santander Corporate & Commercial Banking	1	Director of Communications, Marketing & Responsible Banking	1
Head of Security & Privacy Services and CISO	1	Director, Financial Planning and Accounting	1
Head of Transaction Banking (C	1	Head of Rel. Management (Cert)	11
Head of HR	1	Head of Debt Finance (Cert)	3
Senior Leader	1	Head of Fin. Mgmt (WHL)(Cert)	1
Head of Debt Finance (Cert)	1	Sales Manager II (WHL) (Cert)	1
Head of Financial Management	1	Head of Rel. Management (Cert)	3
Head of Bus Development (Cert)	1		
US			199
Country Head, President and Chief Executive Officer	1	USA North America Head of Strategy & Performance Management	1
Chief Accounting Officer / Controller	1	Head of Global Debt Finance	1
Chief Legal Officer / General Secretary	1	Product Specialist , DCM , IC3	1
Executive Director, Head of Wealth	1	Head of Asset Acquisition	1
Global Chief Information Officer	1	IT Chief Operations Officer	1
Global Head of C&R, M2	1	Product Specialist, Leveraged Finance Head Desk Analyst, IC3	1
Global Head of Corporate Banking	1	Head of Convertibles Sales	1
Head of CIB, US	1	Product Specialist , Project & Structured Finance , IC3	1
Head of Consumer & Business Banking	1	Product Specialist , Rates , M2	3
Head of Global Transaction Banking	1	Product Specialist Structured Products M3	3
Head of US Markets	1	Product Specialist Short Term Mkts M2	1
President & CEO	1	Chief of Staff to North America Regional Head	1
Product Specialist - Credit Trading - M2	2	Head of Leveraged Finance Syndicate	1
SHUSA CFO/CIO	1	Product Specialist , Credit Trading , IC3	1
Sr. Director, Financial Planning & Analysis	1	President, Chrysler Capital and Auto Relationships	1

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
Head of Commercial Banking and Commercial Real Estate and Vehicle Financing	1	Sr. Director, Chief Information Officer SC	1
Chief Strategy Officer	1	Product Specialist Project & Structured Finance M3	1
Chief People & Culture Officer	1	Product Specialist, Equity Derivatives and Structured Notes Sales, IC3	1
Head of Retail Banking and Transformation	1	Chief Financial Officer SC	1
Chief Marketing Officer	1	Head of Banking & Corporate Finance	1
Chief Communications Officer	1	Co Head of Leveraged Finance Origination	2
Head of Lending, Cards & Partnerships	1	Head of Branch Banking	1
Special Advisor to CEO	1	Product Specialist , Inst. Sales , M2	2
Global Head of EM Institutional Sales	1	Executive Director, Middle Market	1
Global Head of REGAL & Co Head of West Coast Banking	1	Chief Operating Officer CIB	1
Global Head of Debt Syndicate	1	Chief Technology Officer CIB	1
Product Specialist Structuring M2	1	CIB Strategy and Business Development, M3	1
Product Specialist Debt Advisory M2	1	Market Director M2	1
IB, Financial Sponsors, M2	5	Product Specialist , Bond Syndication , IC3	1
Global Head of Leveraged Finance and Private Credit	1	CIB Head of US Business Development & Strategy	1
Product Specialist , Equity , M2	2	Head of HR Operations & Total Rewards	1
Global Head of Energy & Energy Transition	1	Vice Chairman of Investment Banking, M2	1
Head of US Healthcare Services	1	IB, M&A, IC3	2
Global Head of Mergers and Acquisitions	1	Global Head of Leveraged Finance and Private Credit Capital Markets	1
Global Head of Financial Sponsors and Co Head of West Coast Banking	1	GTB Product Specialist M3	1
Executive Director, Research	2	President APS	1
GREXT Head of Commercial Area	1	Head of Operations	1
Product Specialist , DCM , M2 BD1	4	Product Specialist , Short, Term Mkts , M2	2
Corporate Banking Relationship Manager IC3	2	Head of Deposits and Lending	1
Executive Director, Financial Planning & Analysis	1	Product Specialist, Convertible Bond Sales, IC3	2
Product Specialist , Inst. Sales , IC3	4	Managing Director, DCM Solutions US	3
IB, GIG, IC3	4	Product Specialist , Rates , IC3	1
Product Specialist , Syndicated Ln & Acq Finance , M2	1	GTB Product Specialist IC3	1
IB, GIG, M2	15	Managing Director	1
IB, Financial Sponsors	1	Chief Legal Officer SC	1
Head of Pricing & Strategy	1	GTB Product Specialist M2	2
Chief Exec Officer	1	Head of Structured Finance & Advisory	1
IB, ECM, M2	7	Product Specialist , ETD , M2	1
Product Specialist , DCM , M2 BD2	1	Product Specialist PDM M2	1
Head of Customer Contact Operations	1	Head of TMT North America	1
Product Specialist , Corp Sales , M2	3	Head of Finance and Balance Sheet Management	1
Product Specialist Structured Products M2	4	Product Specialist , Bond Syndication , M2	1
Sr. Director, Treasury	1	Chief Technology Officer SC	1
Product Specialist, Leveraged Loans & High Yield Bond Sales, IC3	1	Corporate Banking Relationship Manager M2	1
Head of National Banking	1	Product Specialist ABS M2	1
Managing Director, Head of Leveraged Loans and High Yield Trading	2	Sr. Director, Digital Products	1
IB, M&A, M2	2	Head of SPACs and Structured Equity	1
Product Specialist Inst. Sales M3	3	IB, Leveraged Finance, M2	1
Product Specialist, Leveraged Loan Trading, M2	1	Executive Director, Treasury	1
CIO	4	Head of Convertibles, M2	1
Sr. Director, Data Science	1	Global Head of Convertible Bonds and US EqD	1

PUESTO	Nº	PUESTO	Nº
Product Specialist Structured Products IC3	2	CIB Strategy and Business Development, M3	1
Global Senior ECM Officer and Head of Americas Private Placements	1	Global Head of Chemicals, M2	1
Chief Info Security Officer US	1	Global Head of Paper & Packaging	1
Corporate Banking Relationship Manager M2	5	Head of Leveraged Loan Sales - M2	1
Product Specialist Structured Products M2	1	Client Lifecycle Management M2	1
		Product Specialist Structured Products IC3	1
URUGUAY			1
Gerente General - Country Head	1		
WEALTH MANAGEMENT			19
Business Development & Partnerships Vice-President	1	Portfolio Investment & Asset Management Vice-President	2
Business Support Advisor Legal Vice-President	1	Product & IT Project Management Product & IT Project Management Group Vice-President	1
COO Executive Vice-President	1	SAM Global CEO	1
Head of Distribution Networks	1	Strategy & Corporate Development Vice-President	1
Digital Business Development & Partnerships Executive Vice-President	1	Sr. Executive Vice-President	1
HR Management Vice-President	1	Wealth Management Executive Vice-President	2
Institutional Sales (CIB & Asset Management) Vice-President	1	Private Banking Executive Vicepresident	2
Insurance Executive Vice-President	2		