

















































































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

### Punto Séptimo

**Delegación en el consejo de administración de la facultad de emitir valores de renta fija, participaciones preferentes o instrumentos de deuda de análoga naturaleza (incluyendo cédulas, pagarés o warrants) no convertibles, dejando sin efecto en la parte no utilizada la delegación sobre dicha materia conferida mediante el acuerdo Noveno II) de la junta general ordinaria de 18 de marzo de 2016.**

#### Propuesta:

I) Dejar sin valor ni efecto alguno, en la parte no utilizada, el acuerdo Noveno II) de la junta general ordinaria de accionistas de 18 de marzo de 2016.

II) Facultar al consejo de administración para que, con arreglo al régimen general sobre emisión de obligaciones y al amparo de lo dispuesto en el artículo 319 del Reglamento del Registro Mercantil, pueda emitir, en una o varias veces, hasta un importe de 50.000 millones de euros o su equivalente en otra divisa, en valores de renta fija, en cualesquiera de las formas admitidas en Derecho y entre ellas las de bonos, cédulas, pagarés, obligaciones y participaciones preferentes, o instrumentos de deuda de análoga naturaleza (incluyendo warrants, liquidables mediante entrega física o mediante diferencias). Esta facultad podrá ser ejercitada por el consejo de administración dentro del plazo de cinco años contados desde la fecha de adopción del acuerdo por la junta, al término de los cuales quedará cancelada por caducidad en la parte que no haya sido ejercitada.

En uso de la delegación de facultades que aquí se acuerda y a título meramente enunciativo, no limitativo, corresponderá al consejo de administración determinar, para cada emisión, su importe, dentro siempre del expresado límite cuantitativo global; el lugar de emisión –nacional o extranjero– y la moneda o divisa y, en caso de que sea extranjera, su equivalencia en euros; la denominación, ya sean bonos, obligaciones, participaciones preferentes o cualquiera otra admitida en Derecho –incluso subordinados, en su caso de los previstos en los artículos 52 o 63 del Reglamento (UE) nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, o de otro tipo u origen–; la fecha o fechas de emisión; la posibilidad de que sean canjeables total o parcialmente por acciones u otros valores preexistentes de otras entidades –y, de ser canjeables, la circunstancia de poder serlo necesaria o voluntariamente, y, en este último caso, a opción del titular de los valores o del emisor– o incorporar un derecho de opción de compra sobre las aludidas acciones; el tipo de interés, fechas y procedimientos de pago del cupón; el carácter de amortizable o no y, en su caso, los plazos y supuestos de amortización (total o parcial); el carácter de perpetua o a plazo y en este último caso la fecha de vencimiento; el tipo de reembolso, primas y lotes; las garantías, incluso hipotecarias; la forma de representación, mediante títulos o anotaciones en cuenta; el número de valores y su valor nominal; régimen de suscripción; legislación aplicable, ya sea nacional o extranjera; solicitar, en su caso, la admisión a negociación en mercados secundarios oficiales o no oficiales, organizados o no, nacionales o extranjeros, de los valores que se emitan con los requisitos que en cada caso exija la normativa vigente; y, en general, cualquiera otra condición de la emisión, así como, en su caso, designar al Comisario y aprobar las reglas fundamentales que hayan de regir las relaciones jurídicas entre el Banco y el sindicato de tenedores de los valores que se emitan que, de resultar procedente, exista.

La delegación incluye asimismo la atribución al consejo de administración de la facultad de que, en cada caso, pueda decidir respecto de las condiciones de amortización de los valores de renta fija emitidos en uso de esta autorización, pudiendo utilizar en la medida aplicable los medios de recogida a que se refiere el artículo 430 de la Ley de Sociedades de Capital o cualesquiera otros que resulten aplicables. Asimismo, el consejo de administración queda

facultado para que, cuando lo estime conveniente, y condicionado a la obtención de las necesarias autorizaciones oficiales y, en su caso, a la conformidad de las Asambleas de los correspondientes sindicatos u órganos de representación de los tenedores de los valores, modifique las condiciones de las amortizaciones de los valores de renta fija emitidos y su respectivo plazo y el tipo de interés que, en su caso, devenguen los comprendidos en cada una de las emisiones que se efectúen al amparo de la presente autorización.

Respecto al límite de la delegación, la expresada cuantía de 50.000 millones de euros constituye el límite global máximo que puede alcanzar en cada momento la suma del saldo vivo nominal en circulación de los pagarés o títulos análogos que se emitan más el importe nominal emitido de los demás valores que igualmente se emitan al amparo de esta autorización que se confiere al consejo de administración. A efectos del cálculo del anterior límite, en el caso de los *warrants* se tendrá en cuenta la suma de primas y precios de ejercicio de los *warrants* de cada emisión que se apruebe al amparo de la presente delegación.

Se autoriza al consejo de administración para que, a su vez, delegue a favor de la comisión ejecutiva las facultades conferidas en virtud de este acuerdo que sean delegables.

## Punto Octavo

## Política de remuneraciones de los consejeros.

PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 6 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 7 DE ABRIL DE 2017 EN SEGUNDA

---

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

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

Sin perjuicio de que el citado artículo 529 novodécies permitiría la aprobación de una política hasta 2020, el periodo que comprende la Política de Remuneraciones incluye únicamente los ejercicios 2017, respecto del que se completa y actualiza lo aprobado en la pasada junta, 2018 y 2019. En consecuencia, el consejo deberá proponer a la junta general una nueva política de remuneraciones no más tarde del ejercicio 2019.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales que se incluye en la Política de Remuneraciones es consistente con el sistema de remuneración previsto en los artículos 58 de los Estatutos sociales y 28 del reglamento del consejo y con la propuesta de fijación del importe máximo de dicha remuneración que se somete a la junta general bajo el punto Noveno del orden del día.

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

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



**ANEXO**  
**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS**  
**EJERCICIOS 2017, 2018 Y 2019**

**(A) INTRODUCCIÓN**

**Principios de la política retributiva y sistema de remuneración**

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

El sistema de remuneración de los consejeros está regulado en el artículo 58 de los Estatutos sociales de Banco Santander y en el artículo 28 del Reglamento del Consejo. En virtud de dicho sistema, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual determinada por la junta general, que permanecerá vigente en tanto esta última no acuerde su modificación, si bien el consejo podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado. La retribución indicada tendrá dos componentes: (a) una asignación anual y (b) dietas de asistencia.

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

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

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

**(b) *Retribución de los consejeros ejecutivos***

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

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

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

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

## **(B) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS PARA 2017**

### **1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales**

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

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

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

Adicionalmente, como se ha indicado en la descripción del sistema de remuneración de los consejeros, la sociedad abonará en 2017 la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, contratado en condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia sociedad.

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

#### **2.1. Componentes fijos de la retribución**

##### *2.1.1. Salario anual bruto*

A propuesta de la comisión, los importes aprobados por el consejo de salario anual bruto de los consejeros ejecutivos para 2017 son los siguientes:

Miles de euros	2017	2016	Var (%)
D <sup>a</sup> . Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	2.500	2.500	–
D. José Antonio Álvarez Álvarez	2.000	2.000	–
D. Rodrigo Echenique Gordillo	1.500	1.500	–
D. Matías Rodríguez Inciarte	1.710	1.710	–

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

### 2.1.2. *Otros componentes fijos de la retribución*

- (i) Sistemas de previsión: planes de aportación definida (véase el apartado D) siguiente)<sup>1</sup>.
- (ii) Beneficios sociales: los consejeros ejecutivos percibirán también determinados beneficios sociales tales como primas de seguros de vida, seguros médicos y, en su caso, la imputación de rendimientos por préstamos concedidos en condiciones de empleado, de acuerdo con la política habitual establecida por el Banco para la alta dirección. Se incluye información adicional a este respecto en el apartado D) siguiente.

### 2.2. *Componentes variables de la retribución*

La política de retribución variable de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2017, que ha sido aprobada por el consejo a propuesta de la comisión de retribuciones, se basa en los principios de la política retributiva descritos en el apartado A) anterior.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos consiste en un único incentivo<sup>2</sup>, sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo, que se estructura del siguiente modo:

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

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

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

#### (i) Incentivo de referencia

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

---

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

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

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

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

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

Las métricas cuantitativas detalladas, los elementos de evaluación cualitativa y las ponderaciones son los que se indican en el siguiente cuadro de mando, que se ha simplificado con respecto al del ejercicio 2016:

Peso	Categoría	Métricas cuantitativas	Valoración cualitativa	
20%	Clientes	Satisfacción clientes	Cumplimiento con efectividad de los objetivos de las reglas de riesgo de conducta con los clientes	
		Clientes vinculados		
80%	Accionistas	Riesgos (10%)	Coste de crédito	Gestión adecuada del apetito de riesgo y de los excesos registrados
			Morosidad	Gestión adecuada del riesgo operacional
		Capital (15%)	Cumplimiento del objetivo de capital del Grupo	Gestión eficiente del capital
		Rentabilidad (55%)	BNO <sup>(1)</sup>	Sostenibilidad y solidez de los resultados Idoneidad del crecimiento del negocio teniendo en cuenta el entorno del mercado y los competidores
			RoRWA	Gestión eficiente de los costes y consecución de objetivos de eficiencia

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

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

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

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

(iii) Forma de pago del incentivo

La retribución variable se abona un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2018 y parte diferida en cinco años y sujeta a métricas a largo plazo, como sigue:

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

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

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

(iv) Incentivo diferido sujeto a *performance*

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

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

<b>Crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016)</b>	<b>Coeficiente BPA</b>
≥ 25%	1
≥ 0% pero < 25%	0 – 1 <sup>(*)</sup>
< 0%	0

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

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

<b>Posición del RTA de Santander</b>	<b>Coeficiente RTA</b>
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66	0-1 <sup>(*)</sup>
Inferior al percentil 33	0

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



- “A” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2019 respecto de 2016.
  - “B” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento relativo del RTA en el periodo 2017-2019 respecto del Grupo de Referencia.
  - “C” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2019 descrito en el apartado (c) anterior.
- (v) Otras condiciones del incentivo
- (a) *Condiciones de permanencia, malus y clawback*

El devengo del incentivo diferido (sujeto o no a *performance*) está condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo<sup>4</sup>, a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del incentivo estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

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

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

---

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

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

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

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

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

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









España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, se ha modificado el régimen de prejubilación y previsión de algunos consejeros ejecutivos.

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

**(a) Exclusividad y no concurrencia**

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

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

**(b) Código de conducta**

Se recoge la obligación de observar estrictamente las previsiones del Código General y del Código de Conducta en los Mercados de Valores del Grupo, señaladamente respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

**(c) Terminación**

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

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

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

**(d) Prejubilación y sistemas de previsión**

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

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

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

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

Los consejeros ejecutivos distintos de D. Rodrigo Echenique participan en el sistema de previsión en régimen de aportación definida constituido en 2012 y que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. El Banco realiza anualmente aportaciones al sistema de previsión en beneficio de los restantes consejeros ejecutivos, salvo en el caso de D. Matías Rodríguez Inciarte, a quien no corresponden nuevas aportaciones. Las aportaciones anuales se calculan en proporción a las respectivas bases pensionables de los consejeros ejecutivos, y continuarán realizándose hasta que aquellos abandonen el Grupo, o hasta su jubilación en el Grupo, fallecimiento o invalidez (incluyendo, en su caso, durante la prejubilación). La base pensionable a efectos de las aportaciones anuales para D.<sup>a</sup> Ana Botín-Sanz de Sautuola y para D. José Antonio Álvarez es la suma de su retribución fija más el 30% de la media de sus tres últimas retribuciones variables (o, en caso de prejubilación de D. José Antonio Álvarez, su retribución fija como director general), siendo el importe de las aportaciones del 55% en ambos casos.

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

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

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

Finalmente, los contratos de D.<sup>a</sup> Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y D. José Antonio Álvarez incluyen un régimen de previsión complementaria para los supuestos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e incapacidad permanente en activo, que otorgan al cónyuge viudo y, en su caso, los hijos menores de 25 años, en caso de fallecimiento, o al consejero, en caso de invalidez, el derecho a una pensión complementaria a la que corresponda percibir de la Seguridad Social de hasta un máximo anual igual a sus respectivas bases pensionables antes indicadas en relación con la prejubilación (referida, en el caso del Sr. Álvarez, a su retribución fija como consejero delegado). Del importe de la pensión complementaria se deducirá la renta que corresponda percibir del sistema de previsión antes descrito y la renta que podría adquirirse con el importe de los ingresos a cuenta realizados con

ocasión de las aportaciones al sistema de previsión, pudiendo la pensión complementaria llegar a ser cero (pero no inferior a cero).

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

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

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

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

**(e) Seguros y otros salarios en especie**

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

Para el ejercicio 2017 las primas correspondientes a estos seguros ascienden a 578 miles de euros. Para los ejercicios 2018 y 2019 dichas primas podrán variar en caso de producirse algún cambio en la retribución fija de los consejeros o en sus circunstancias actuariales.

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

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

**(f) Confidencialidad y devolución de documentos**

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

**(g) Otras condiciones**

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

	Por decisión del Banco (meses)	Por decisión del consejero (meses)
D <sup>a</sup> . Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	–	4
D. José Antonio Álvarez Álvarez	–	–
D. Rodrigo Echenique Gordillo	–	–
D. Matías Rodríguez Inciarte	4	4

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

**(E) NOMBRAMIENTO DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

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

En particular, la remuneración total de dicho consejero por el desempeño de funciones ejecutivas no podrá ser superior a la remuneración más alta que perciban los actuales consejeros ejecutivos de la sociedad de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la junta. El mismo régimen será de aplicación cuando un consejero asuma nuevas funciones que hasta entonces no le correspondían o pase a ser ejecutivo.

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

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

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

Propuesta:

Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros de Banco Santander, S.A. para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general y que, en relación con los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos para el 2017 y en la medida en que configuran un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas, también se somete a la junta bajo el punto Undécimo A.

**Punto Noveno**

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

**Propuesta:**

Aprobar, a efectos de lo previsto en el apartado 2 del artículo 58 de los Estatutos sociales, la cantidad fija anual de la retribución de los administradores en su condición de tales en 6.000.000 de euros, cantidad que resultará de aplicación a las retribuciones correspondientes para el ejercicio 2017 y que permanecerá vigente en tanto la junta general de accionistas no acuerde su modificación, pudiendo ser reducida por el consejo de administración en los términos previstos en el referido precepto estatutario.



## Punto Décimo

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

PROPUESTA Y RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 6 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 7 DE ABRIL DE 2017 EN SEGUNDA

---

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

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

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

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

Identificado<sup>1</sup> tiene el objetivo de recompensar el rendimiento de los empleados de forma congruente con una gestión rigurosa de los riesgos, sin propiciar una asunción inadecuada de los mismos, y con una alineación con los intereses de los accionistas y con los objetivos estratégicos del Grupo, fomentando la creación de valor a largo plazo.

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

- La normativa antes referida (Ley 10/2014 y Directiva CRD IV) es exigible a las entidades de crédito europeas con independencia de dónde operen, mientras que respecto de entidades no comunitarias sólo se exige su cumplimiento en relación con sus actividades en Europa. Ello provoca que entidades globales como es el caso de Grupo Santander tengan que competir en atracción y retención del talento con entidades que no están sujetas a la misma regulación, por lo que resulta aconsejable disponer de la máxima flexibilidad en materia de remuneraciones dentro de los límites legales aplicables.
- Incluso en el ámbito del sector bancario europeo, el Banco ha constatado que sus principales competidores aprobaron en el ejercicio 2016, al igual que en ejercicios anteriores, Ratios Máximas de Remuneración Variable superiores al 100%. Por ello, la propuesta que se somete a la junta general bajo el punto Décimo del orden del día permitirá a Banco Santander competir en condiciones similares con las entidades europeas con actividad y tamaño análogos a Banco Santander.
- La renovación del acuerdo para una parte del Colectivo Identificado responde a la conveniencia de mantener la flexibilidad de que dispone el Banco para competir en los mercados internacionales, sin que se prevea que en todos los casos se superen ratios del 100%, al tiempo que se tiene en cuenta la estructura retributiva de cada grupo de empleados a la hora de definir de una forma más precisa el colectivo de beneficiarios del acuerdo que se propone a la junta general.

En la práctica, la ratio media del total de componentes variables sobre el total de componentes fijos de la remuneración de todas las categorías de directivos o empleados del Colectivo Identificado en el ejercicio pasado está muy alejada del porcentaje máximo del 200% aprobado. En particular, los componentes variables de la retribución del Colectivo Identificado en 2016 representaron en media el 94% de los componentes fijos (el 133% en el caso de los consejeros ejecutivos). Aproximadamente un 44% de los miembros del Colectivo Identificado superaron en 2016 la ratio del 100%, situándose la mediana en una ratio del 91% y el percentil 75 en una ratio del 129%. Solamente un 4% del Colectivo Identificado se encuentra por encima de una ratio del 195%.

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

---

<sup>1</sup> De conformidad con los criterios del Reglamento Delegado, quedan incluidas dentro del Colectivo Identificado de Grupo Santander determinadas personas que actualmente no perciben remuneración variable, tales como los consejeros no ejecutivos del Banco.

grado de motivación, el elevado grado de movilidad interna existente en el Grupo y la estructura retributiva propia de cada área de negocio<sup>2</sup> recomiendan disponer de la máxima flexibilidad.

- Sin perjuicio de ello, el Grupo tiene en cuenta la normativa aplicable y las mejores prácticas en materia retributiva y, en particular, durante el ejercicio 2017 se actualizará el mix retributivo de los miembros del Colectivo Identificado que ejercen funciones de control interno (i.e., gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna) u otras funciones de control a la vista de las *Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No. 575/2013*, publicadas por la Autoridad Bancaria Europea (EBA) el 21 de diciembre de 2015 y que están vigentes desde el 1 de enero de 2017.

En particular, la reducción del número de beneficiarios del acuerdo de aprobación de Ratios Máximas de Remuneración Variable del 200% trae causa de la exclusión de dicha propuesta de gran parte de los empleados adscritos a las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento, auditoría interna y otras funciones de control según el modelo de gobierno corporativo del Grupo, así como de determinados empleados adscritos a la división financiera o la de control de gestión.

- Por otra parte, la autorización de mayores Ratios Máximas de Remuneración Variable, dentro del límite legal, resulta más eficiente a la vista de los posibles movimientos de competidores para retener el talento que la elevación de los componentes fijos de la remuneración para retribuir conceptos asociados tradicionalmente con los componentes variables de la retribución, lo que, de producirse, podría suponer una elevación de los costes fijos del Grupo.
- Finalmente, sin perjuicio de las restantes normas aplicables en materia retributiva a efectos de evitar una excesiva asunción de riesgo por parte de los empleados del Grupo, una Ratio Máxima de Remuneración Variable de hasta el 200% también permitiría que, en determinados puestos que son clave en la obtención prudente de los resultados y objetivos de negocio, una parte más significativa de la retribución total esté sujeta a la obtención de tales resultados y objetivos, permitiendo recompensar un desempeño excelente cuando sea necesario.

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

En este sentido, la política retributiva de los miembros del Colectivo Identificado sigue parámetros análogos a los incluidos, en relación con los consejeros ejecutivos, en la política

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, el negocio mayorista está caracterizado por seguir estructuras retributivas en las que la retribución variable tiene una ponderación sobre la retribución fija más significativa que en otros negocios. La atracción y retención del talento en estos negocios hace necesario mantener estructuras retributivas que estén alineadas con las prácticas del mercado y, por tanto, resulta particularmente oportuno respecto de quienes desempeñan funciones en esta área contar con la autorización para el pago de una Ratio Máxima de Remuneración Variable superior al 100%. En este sentido, aproximadamente el 24% del Colectivo Identificado desempeña sus funciones en el negocio mayorista del Grupo.

de remuneraciones de los consejeros que se somete a la aprobación de la junta general bajo el punto Octavo del orden del día. De este modo, los componentes variables de la remuneración de este colectivo para el 2017 incluyen, entre otros, un Incentivo (ya sea un Incentivo A o un Incentivo B, según estos términos se definen en el informe de los administradores y las propuestas de acuerdos incluidos bajo el punto Undécimo siguiente), a percibir parcialmente en efectivo y parcialmente en acciones, difiriéndose asimismo el cobro de parte del Incentivo durante un período de tres a cinco, o incluso siete, años (en función del perfil del beneficiario y de la regulación local que pudiera serle de aplicación). El devengo del Incentivo está condicionado a métricas que permiten su alineación con el plan estratégico del Grupo y que tienen en cuenta, entre otras cuestiones, la calidad de los resultados obtenidos, la adecuada gestión del riesgo o el consumo eficiente de capital y, además, en el caso del Incentivo A, el devengo de parte de la retribución diferida está sujeta al cumplimiento de métricas específicas a largo plazo, lo que permitirá confirmar, en su caso, que las decisiones inicialmente adoptadas han sustentado la generación de resultados sostenibles a largo plazo<sup>3</sup>.

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

A efectos de este acuerdo, se ha seleccionado, de entre el total de personas que integraban el Colectivo Identificado a 31 de diciembre de 2016, aquellas para las que procede solicitar autorización para una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% en atención a los motivos antes indicados. En el Anexo a este informe se incluye un desglose del indicado número de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2016 y sus respectivos cargos. Siendo así, la natural evolución de los miembros del Colectivo Identificado, la posibilidad de modificaciones normativas a la definición de éste y la posibilidad de que nuevas personas pudieran incorporarse a ese colectivo aconseja solicitar a la junta general autorización para que nuevas personas no incluidas en el Anexo, hasta un máximo de 150, puedan ser también beneficiarias de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, por lo que el número máximo de miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita la autorización, incluidos los enumerados en el Anexo, asciende a 1.000 (0,52% de la plantilla).

Como se ha indicado, no se espera alcanzar la ratio del 200% para todos los miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita este límite, habida cuenta de sus incentivos de referencia y la política de retribución variable prevista para este ejercicio. De hecho, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos, el importe total de los componentes variables de la remuneración sería equivalente al importe total de los componentes fijos (esto es, una ratio media del 92%). 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 114 millones de euros, considerando sólo aquellos que superarían una ratio del 100%. En esa estimación, no todos los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de una ratio del 200% habrían alcanzado una ratio superior al 100%, sin que resulte posible estimar el número de personas que efectivamente lo harían, pues ello

---

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

dependerá, entre otras circunstancias, de cuál sea el grado de consecución de los objetivos del Grupo en 2017.

El importe máximo al que hipotéticamente ascendería en 2017 el exceso de los componentes variables de la remuneración sobre el 100% de los componentes fijos para las 850 personas beneficiarias de esta propuesta a 31 de diciembre de 2016, si todas ellas alcanzasen la Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, es de 315 millones de euros.

A la vista de estos datos, y de las consideraciones antes realizadas acerca de la alineación de la retribución con los intereses a largo plazo del Grupo, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable para las personas indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Banco ni a sus obligaciones en virtud de la normativa de solvencia. En particular, el impacto sobre la ratio total de capital *Phase-in* de Grupo Santander a 31 de diciembre de 2016 en el escenario estimado por el Banco antes indicado (114 millones de euros de exceso de remuneración variable sobre el 100% de los componentes fijos) sería de 2 puntos básicos, considerando sólo los que superarían una ratio del 100%, y, en el escenario en que la ratio de todos los miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita autorización alcanzase el 200%, sería de 5 puntos básicos. Asimismo, a efectos de lo previsto en la norma 39, apartado 6, de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, se hace constar que el consejo ha tenido especialmente en cuenta que, conforme a las recomendaciones vigentes del Banco Central Europeo<sup>4</sup> y los niveles y evolución de la solvencia del Grupo, no se prevé que durante el ejercicio 2017 Banco Santander vaya a estar sujeto a restricciones a su política de dividendos.

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

---

<sup>4</sup> Recomendación del Banco Central Europeo, de 13 de diciembre de 2016, sobre las políticas de reparto de dividendos (BCE/2016/44).

## ANEXO

### **MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2016 RESPECTO DE LOS QUE SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA UNA RATIO MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL 200%**

Puesto	Nº	Puesto	Nº
<b>HQ</b>			<b>202</b>
GENERAL MANAGER	3	DTOR INVERSIONES	1
ASSET & LIABILITY MANAGER	2	DTOR INVERSIONES Y PARTICIPA	1
BRANCH MANAGER	3	DTOR MEDIOS PAGO Y CREDITO	1
BUSINESS DEVELOPMENT MGR II	1	DTOR NEW GEOBAN	1
CASH EQUITIES & RESEARCH EUROPE	1	DTOR PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	1
CHIEF REPRESENTATIVE	1	DTOR PROD Y MEJORES PRÁCTICAS	1
CIB	3	DTOR PYMES	1
PRESIDENTE	1	DTOR RELACIONES CON INVERSORES	1
CONSEJERO DELEGADO	1	DTOR T&O FINANZAS	1
VICEPRESIDENTE	2	DTOR UNIVERSIA HOLDING	1
COO	1	ESPECIALISTA	1
CORPORATE & INVESTMENT BANKING	2	FIG	1
CORPORATE SALES, GLOBAL MARKETS	1	FINANCIAL INST. SALES, GLOBAL MKTS	1
DIRECTOR	4	FINANCING SOLUTIONS & ADVISORY	1
DIRECTOR AQUANIMA	1	GENERAL MANAGER	1
DIRECTOR DE AREA	43	GEOS NO MODELO	1
DIRECTOR DE CLIENTES ASG	2	GLOBAL HEAD	14
DIRECTOR ESTRATEGIA DIGITAL	1	GLOBAL MARKETS SALES	2
DIRECTOR GENERAL	4	GLOBAL TRANSACTION BANKING	1
DIRECTOR GEO	3	HEAD	9
DIRECTOR GEOBAN UK	1	HEAD OF ASSET & CAPITAL STRUCTURING	1
DIRECTOR GLOBAL	1	HEAD OF CIB	2
DIRECTOR INTEGRACIÓN DATOS	1	HEAD OF CIB, CHINA	1
DIRECTOR PROYECTO TRANSFORMACIÓN	1	HEAD OF CORPORATE FINANCE, ASIA PACIFIC	1
DTOR ANÁLISIS ESTRATÉG Y FINAN	1	HEAD OF FINANCIAL INSTITUTIONS GROUP	1
DTOR ÁREA CORPORATIVA	4	HEAD OF FINANCIAL SOLUTIONS & ADVISORY	1
DTOR ÁREA CORPORATIVA COSTES	1	HEAD OF GLOBAL MKTS SALES, ASIA PACIFIC	1
DTOR AS JURÍDICA CORPORATIVA	1	HEAD OF GLOBAL MARKETS, ASIA PACIFIC	1
DTOR ASESORÍA FISCAL	1	HEAD OF GTS UK	1
DTOR ASUNTOS INSTITUCIONALESUE	1	HEAD OF TRADING, HONG KONG	1
DTOR BANCA TRANSACCIONAL	1	MARKETS	4

DTOR COMERCIAL	1	MD	2
DTOR COORDINAC.SUPERV.EUROPEOS	1	MD, HEAD OF GTB, ASIA PACIFIC	1
DTOR COORDINACIÓN PAÍSES	3	PRODUCT MANAGER	3
DTOR COSTES	1	QUANT SENIOR	1
DTOR DESARROLLO CORPORATIVO	1	REGIONAL HEAD	1
DTOR DESARROLLO NEGOCIO	1	RESEARCH ANALYST I	1
DTOR DIVISIÓN	1	RESEARCH MANAGER	1
DTOR DIVISIÓN	5	SALES MANAGER	2
DTOR DIVISIÓN ADJUNTO	1	HEAD BANK OF SHANGHAI PROJECT	1
DTOR DOMINIO	4	T&O	2
DTOR EMISIONES INSTITUCIONALES	1	TECHONOLOGY	1
DTOR EMPRESAS	1	TRADER SENIOR	1
DTOR ESTRATEGIA	1	TRADING MANAGER	7
DTOR GESBAN	1	TREASURY SALES	1
DTOR GESTIÓN FINAN MERCADOS	1	DTOR GESTIÓN RRHH NEG GLOBALES	1
DTOR GESTIÓN RR.HH.	1		

Puesto	Nº	Puesto	Nº
<b>UK</b>			<b>124</b>
AFM STAFF	4	HEAD OF CORPORATE BANK	1
ASSET & LIABILITY MANAGER	1	HEAD OF CORP. DEV. AND STRATEGY	1
CHIEF COMMS OFFICER	1	HEAD OF CREDIT SALES EUROPE (EX IBERIA)	1
CHIEF EXECUTIVE OFFICER	1	HEAD OF E-COMMERCE FX/RATES	1
CHIEF INFORMATION OFFICER	1	HEAD OF EQUITY- QUANTS	1
CHIEF MARKETING OFFICER	1	HEAD OF FI DERIVATIVES TRADING & LVA	1
CHIEF OPERATING OFFICER	1	HEAD OF FI NORTHERN EUROPE	1
CHRO & GENERAL COUNSEL	1	HEAD OF FINANCIAL INSTITUTIONS GROUP	1
CHIEF TRANSFORMATION OFFICER	1	HEAD OF GTB UK	1
CIO SGCB	1	HEAD OF GOVIES, INSTITUTIONAL SALES	1
COMPANY SECRETARY	1	HEAD OF INNOVATION	1
SENIOR MANAGER	3	HEAD OF MARKETS (SGCB)	1
CORPORATE BANKING	1	HEAD OF PRIVATE BANKING	1
COMPANY SECRETARY AND REG. AFFAIRS	1	HEAD OF PRIVATE PLACEMENTS	1
DIRECTOR FOR CUSTOMER INTELLIGENCE, COMMERCIAL MODEL & TOOLS	1	HEAD OF RETAIL AND BUSINESS BANKING SERVICE DELIVERY	1
DIRECTOR OF ALM	1	HEAD OF PROCESS MANAGEMENT	1
DIRECTOR OF CAPITAL MANAGEMENT	1	HEAD OF RETAIL BANKING AND DEPUTY CEO	1
DIRECTOR OF COMMUNICATIONS	1	HEAD OF RETAIL STRUCTURED PRODUCTS	1
DIRECTOR OF DIGITAL	1	HEAD OF SECURITISATION	1
DIRECTOR OF EXTERNAL REPORTING	1	HEAD OF SGBM UK	1
DIRECTOR OF FINANCE T&O	1	HEAD OF SGBM UK CREDIT MARKETS	1
DIRECTOR OF FINANCIAL CRIME & UK MLRO	1	HEAD OF SOLUTIONS	1
DIRECTOR OF FUNDING	1	HEAD OF STRUCTURED TRADE FINANCE	1
DIRECTOR OF LEGAL	1	HR DIRECTOR	1
DIRECTOR OF OMNI-CHANNEL TRANSFORMATION, STRATEGY & CO-ORDINATION	1	INNOVENTURES FUND	1
DIRECTOR OF PENSIONS	1	LARGE CORPORATE GROUP UK	1
DIRECTOR OF RECOVERIES	1	MD – CIB, HEAD OF MINING & METALS	1
DIRECTOR OF RETAIL PRODUCTS	1	MD & HEAD OF SYNDICATED LOANS ORIGINATION	1
DIRECTOR OF UK RETAIL CONTACT CENTRES	1	MD, COO, SGBM	1
DIRECTOR OF UNIVERSITIES	1	MD, CUSTOMER EXPERIENCE & CHANNELS	1
DIRECTOR OF WHOLESALE T&O	1	MD, HEAD OF CORPORATE SALES	1
DIRECTOR, BANKING REFORM	1	MD, HEAD OF FIXED INCOME FINANCING	1
DIRECTOR, COST MANAGEMENT AND DECISIONING, FINANCE	1	MD, INTERNATIONAL	1
DIRECTOR, INSURANCE	1	MD, MORTGAGES	1



DIRECTOR, SGBM LEGAL	1	MD, REAL ESTATE	1
DIVISIONAL MANAGING DIRECTOR, MIDLANDS & WALES	1	MD, RETAIL DISTRIBUTION	1
DIVISIONAL MANAGING DIRECTOR	7	NON EXECUTIVE DIRECTOR	5
ED, TECH, TELECOMS AND MEDIA, CIB	1	NON FLOW UK & CONTINENTAL EUROPE (EXCL. IBERIA)	1
ESTRATEGIA	1	PORTFOLIO MANAGEMENT	1
FINANCE DIRECTOR	1	PRODUCT MANAGER	4
GLOBAL HEAD OF CIB AND SGBM	1	SALES MANAGER	5
HEAD OF ACPM	1	SENIOR BANKER	5
HEAD OF CIB	1	SMALL BUSINESS & BUSINESS BANKING	1
TRADING MANAGER	7	STRUCTURED FINANCE	1
UK SERVICE DELIVERY DIRECTOR	1	STRUCTURED PRODUCTS MANAGER I	1
WEALTH MANAGEMENT	1	STRUCTURED REAL ESTATE FINANCE	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
<b>BRASIL</b>			<b>181</b>
BANKER SENIOR II	2	SUPTE EXEC RECUP CREDITO	2
DIR PRESIDENTE	1	SUPTE EXEC REDE	6
DIR VICE PRESIDENTE EXEC	8	SUPTE EXEC REL IMPRENSA	1
DIR VICE PRESIDENTE EXEC SR	2	SUPTE EXEC REL INSTITUCIONAIS	1
DIRECTOR DE AREA	1	SUPTE EXEC SEGMENTO	1
DIRETOR	25	SUPTE EXEC TECNOLOGIA	2
DIRETOR ADM FIDUCIARIA SSS	1	SUPTE EXECUTIVO	14
DIRETOR EXECUTIVO	2	TRADER GBM III	5
DIRETOR.	1	TRADER GBM SENIOR	5
ECONOMISTA CHEFE	1	TRADER SENIOR	1
MEMBRO CONSELHO ADMINISTRACAO	1	TRADING MANAGER	5
PRESID CONSELHO ADMINISTRACAO	1	SUPTE EXEC NEG IMOB	1
PRESIDENTE	1	SUPTE EXEC PARCERIAS	1
RESEARCH MANAGER	1	SUPTE EXEC PATRIMONIO	1
SALES MANAGER	2	SUPTE EXEC PREV COMPLEMENTAR	1
SALES MANAGER GBM I	1	SUPTE EXEC PRIVATE BANKING	2
SENIOR EXECUTIVE	29	SUPTE EXEC PROC OPER GLOBAIS	1
SENIOR INVESTMENT BANKER	6	SUPTE EXEC PRODUTOS	2
SUPTE COML PRIVATE BANKING	3	SUPTE EXEC PRODUTOS CARTOES	1
SUPTE CORPORATE	1	SUPTE EXEC PROJETOS	1
SUPTE EXEC CANAIS RELAC	5	SUPTE EXEC REC HUMANOS	4
SUPTE EXEC COMERCIAL	2	SUPTE EXEC FINANCEIRO	4
SUPTE EXEC COML NEG IMOB PJ	2	SUPTE EXEC GEST COML	1
SUPTE EXEC COML PRIV BANKING	1	SUPTE EXEC INVESTIMENTOS	1
SUPTE EXEC COML VAREJO	1	SUPTE EXEC JUR NEGOCIOS	1
SUPTE EXEC CORPORATE	8	SUPTE EXEC JURIDICO	2
SUPTE EXEC CRED CONSIGNADO	1	SUPTE EXEC MARKETING	1
SUPTE EXEC DESENV CORPORATIVO	1	SUPTE EXEC DESENV SUSTENTAVEL	1
		SUPTE EXEC EMPRESAS	1

<b>Puesto</b>	<b>Nº</b>	<b>Puesto</b>	<b>Nº</b>
<b>MÉXICO</b>	<b>37</b>	<b>ESPAÑA</b>	<b>70</b>
DGA ESTR ASU PUB JEF GAB PR EJ	1	ASSET & LIABILITY MANAGER	1
DGA RECURS CORPOR RECUPERACION	1	DIRECTOR	4
DIR CORP SGC PRINCIPAL	1	COUNTRY HEAD	1
DIR EJEC ACPM	1	DIRECTOR ADJUNTO EMPRESAS	1
DIR EJEC CASH EQUITY RESEARCH	1	DIRECTOR DE AREA	16
DIR EJEC CIB CORPOR INVEST BAN	1	DIRECTOR GRANDES EMPRESAS	2
DIR EJEC DESLLO Y ESTR CANALES	1	DIRECTOR RRHH	1
DIR EJEC EQUITY	1	DTOR ADJUNTO	2
DIR EJEC FINAN SOLUTI ADVISORY	1	DTOR ANÁLISIS Y GESTIÓN BALANC	1
DIR EJEC FISCAL	1	DTOR AS JURIDICA BCA COMERCIAL	1
DIR EJEC GESTION FINANCIERA	1	DTOR ASESORÍA JCA MAYORISTA	1
DIR EJEC GLOB TRANSACT BANKING	1	DTOR BANCA COMERCIAL	1
DIR EJEC INNOVACION	1	DTOR COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	1
DIR EJEC INSTITUCIONALES	1	DTOR COSTES	1
DIR EJEC MERCADOS	2	DTOR DE PROTECCION DE DATOS	1
DIR EJEC RED BCA PRIVADA	1	DTOR GESTIÓN DE PRECIOS	1
DIR EJEC REGIONAL	1	DTOR INSTITUCIONES	1
DIR EJEC SEGMENTO UNIVERSIDADE	1	DTOR INTELIGENCIA COM. Y CRM	1
DIR EJEC SOLUCIONES FINANCIERA	1	DTOR OPERACIONES BCE	1
DIR GRAL ADJ BCA EMP E INST	1	DTOR ORGANIZACIÓN	1
DIR GRAL ADJ CANALES Y DISTRIB	1	DTOR POLÍTICAS Y GESTIÓN ALM	1
DIR GRAL ADJ CLIENTES	1	DTOR PROCESOS Y GESTIÓN CAMBIO	1
DIR GRAL ADJ GLOBAL CORP BANK	1	DTOR TECNOLOGÍA	1
DIR GRAL ADJ PRODUCTOS	1	DTOR TECNOLOGÍA Y OPERACIONES	4
DIR GRAL ADJ TECNOL OP Y RRHH	1	DTOR TERRITORIAL	13
DIR MARKET MAKING PRINCIPAL	3	DTOR TITULIZACIÓN	1
DIR PRODUCT MGR II	1	HEAD	6
DIR PRODUCT PRINCIPAL	1	PRODUCT MANAGER	1
DIR SALES PRINCIPAL	1	SALES MANAGER	2
DIR TRADING MGR I	2	<b>PERÚ</b>	<b>1</b>
PRESIDENTE EJEC DIR GRAL GF	1	CHIEF EXECUTIVE OFFICER	1
VICEPRESIDENTE ADMON Y FINANZ	1	<b>URUGUAY</b>	<b>1</b>
VICEPRESIDENTE BANCA COMERCIAL	1	GERENTE GENERAL	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
<b>USA</b>			<b>103</b>
ACCOUNT EXECUTIVE	3	MG DIR RETAIL NETWORK	1
CHIEF ADMINISTRATIVE OFFICER	1	PMO PROGRAM DIRECTOR	1
CHIEF EXEC OFFICER SHUSA	1	PRESIDENT SCI	1
CHIEF EXECUTIVE OFFICER	3	RE & COML BKG MANAGING DIR	1
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER	2	REGIONAL DIRECTOR	2
CHIEF INFORMATION OFFICER	1	RESEARCH	1
CHIEF INFORMATION SECURITY OFFICER	1	SALES DIRECTOR	1
CHIEF INNOVATION OFFICER SHUSA	1	SECTOR HEAD	3
CHIEF LEGAL OFFICER	1	SENIOR BANKER	5
CHIEF OPERATING OFFICER	2	SHUSA TREASURER	1
CHIEF OPERATING OFFICER - GCB	1	SR. CHIEF LEGAL OFFICER	1
CHIEF PRODUCT, MKTING & ONLINE	1	SVP COMPENSATION AND BENEFITS	1
CHIEF TECHNOLOGY OFFICER	2	TREASURER	1
CIB DIRECTOR	1	US CHIEF TAX OFFICER	1
CIO CONS&BB,COMM & CORP ATTACH	1	US COMPENSATION DIRECTOR	1
COML BKG MANAGING DIR	1	EVP HEAD OF ORIGINATIONS	1
SENIOR MANAGER	13	EVP HEAD OF SERVICING	1
CRP MARKET DIRECTOR I	1	EVP PERSONAL LENDING	1
CRP MARKET DIRECTOR II	1	EVP STRATEGIC OPS	1
DEPUTY OF IT STAT TRANS AND DA	1	FHC	1
DIR GBM CREDIT	1	FIC	9
DIR OF STRAT & CAP PLANNING	1	FIG	1
DIR, SANTANDER INVSTMNT SVCS	1	FSA	6
DIRECTOR - CUSTOMER EXPERIENCE	1	GENERAL COUNSEL	1
DIRECTOR OF OPERATIONS	1	HD OF GOV AFRS & PUBLIC POLICY	1
DIRECTOR OF PRODUCTS	1	HEAD OF COMPENSATION	1
DIRECTOR, CHANGE MGT	1	HEAD OF CONSUMER & BUS BANKING	1
EQUITY	4	HEAD OF HR STRATEGY & OPS	1
EVP CAPITAL MARKETS AND TREASURER	1	MANAGING DIRECTOR	1
EVP CHRYSLER CAPITAL	1	MD MORTGAGE BANKING & OPS	1
		MG DIR GLOBAL BKG	1

Puesto	Nº	Puesto	Nº
<b>PORTUGAL</b>			<b>39</b>
ADJ ADM ACORES E MADEIRA	1	RESP AREA FOMENTO CONSTRUCAO	1
ADJ ADM AREA BMG	1	RESP AREA OPT CUSTOS ORGANIZ	1
ADJ ADM AREA EMPRESAS	1	<b>CHILE</b>	
ADJ ADM AREA FINANCEIRA	1	DIRECTOR JURIDICO CORPORATIVO	1
ADJ ADM AREA INTELIG COMERCIAL	1	GERENTE GENERAL	1
ADJ ADM INTERM. PROTECAO E INV	1	HEAD	3
ADJ ADM RECUP. DESINVESTIMENTO	1	HEAD CIB	1
ADM AREA DE MEIOS	1	HEAD GCB	1
ADM AREA FINANCEIRA	1	JEFE AREA II.	2
ADM COMUN INSTIT IMAG E QUALID	1	JEFE DIVISION	6
ADM GBM CIB EMP CI FOMENT CONT	1	JEFE FINANZAS I	1
ADM JURID SEC GER INSP E PBC	1	SUBGERENTE GENERAL	1
ADM MARKETING, PRODUTOS E SEGU	1	<b>SCF</b>	
ADM P&N PRIVAT PMI DCCDR INTER	1	CHIEF EXECUTIVE OFFICER	4
ADMINISTRADOR	2	DEPUTY MD	1
DIRECTOR	4	DIRECTOR	1
D NEGÓCIO INTERNACIONAL	1	DIRECTOR DE AREA	1
DC ASSESSORIA JURÍDICA NEGÓCIO	1	DIRECTOR UNIDAD SCF	1
DC CDR-P&N	1	DTOR AREA	10
DC CLIENTES INSTITUCIONAIS	1	DTOR DIVISIÓN	1
DC FINANCING SOLUTIONS E ADVISORY	1	GENERAL AGENT	1
DC FUNDOS INVEST IMOBIL	1	HEAD OF CONSUMER FINANCE	1
DC INTERNACIONAL-RES.ESTRANG.	1	MANAGEMENT BOARD	7
DC OPERAÇÕES	1	SCF COMMERCIAL DIRECTOR	1
DC PRIVATE BANKING	1	SCF FINANCE DIRECTOR	1
DC RECUPERAÇÕES	1	SCF TECHNOLOGY & OPERATIONS DIRECTOR	1
DC REDE PART.NEG.NORTE	1	<b>ARGENTINA</b>	
DC REDE PART.NEG.SUL	1	GERENTE PRINCIPAL	7
DC TECNOLOGIA E PROCESSOS	1	PRESIDENTE	1
DIR AGREGADO CE - CCG	1	<b>POLONIA</b>	
DIR AGREGADO CE - RH, OC	1	CHIEF EXECUTIVE OFFICER	1
PRESIDENTE ASSET MANAGEMENT	1	CZŁONEK ZARZĄDU	6
PRESIDENTE EXECUTIVO DA CE	1	DYR. OBSZ. RESTR. KREDYT. I ZARZ. AKTYW.	1
<b>BPI SUIZA</b>		<b>COLOMBIA</b>	
GENERAL MANAGER	1	PRESIDENTE EJECUTIVO	1
TEAM LEADER, EXECUTIVE BANKER	1	<b>OTROS</b>	
			<b>24</b>

<b>Puesto</b>	<b>Nº</b>	<b>Puesto</b>	<b>Nº</b>
TEAM LEADER, SENIOR BANKER	1	VARIOS	24
<b>TOTAL</b>			<b>850</b>

Propuesta:

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

- (i) Número de personas afectadas: determinados miembros del Colectivo Identificado (850 a 31 de diciembre de 2016, tal y como se detalla en el Anexo de la recomendación pormenorizada elaborada por el consejo de administración), y hasta 150 beneficiarios adicionales, hasta un máximo de 1.000 personas en total.

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

- (ii) Atribución de facultades.

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

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

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

El consejo de administración podrá delegar en la comisión ejecutiva todas las facultades conferidas en el presente acuerdo Décimo (salvo aquellas que sean indelegables por ley).

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



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

INFORME Y PROPUESTAS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO SANTANDER, S.A. EN RELACIÓN CON LOS PUNTOS UNDÉCIMO A, UNDÉCIMO B Y UNDÉCIMO C DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 6 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 7 DE ABRIL DE 2017 EN SEGUNDA

---

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

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

En particular, para el ejercicio 2016 se realizaron cambios en la política de retribución variable del Colectivo Identificado teniendo en cuenta la evolución de las mejores prácticas internacionales en materia retributiva y las recomendaciones emitidas en esta materia por las autoridades competentes, incluidas las recientes *Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No. 575/2013* (Guía sobre políticas retributivas sensatas conforme a los artículos 74(3) y 75(2) de la Directiva 2013/36/UE y sobre publicidad bajo el artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013), publicadas por la Autoridad Bancaria Europea (EBA) el 21 de diciembre de 2015 y que son aplicables desde el 1 de enero de 2017, reemplazando a la citada Guía sobre Políticas y Prácticas Retributivas de 2010.

Las principales novedades de esa política tenían por objeto (i) simplificar la estructura retributiva de los beneficiarios, al integrar en un único plan los componentes variables de la retribución total<sup>1</sup>; (ii) mejorar el ajuste por riesgo *ex ante* de la retribución variable, utilizando un único conjunto de métricas anuales cuantitativas y cualitativas que permitan recompensar las decisiones adecuadas dentro del marco apropiado de riesgos y reforzar la alineación de la retribución variable con los intereses y objetivos a largo plazo del Banco; y (iii) aumentar la incidencia de los elementos de largo plazo y las medidas plurianuales de desempeño, especialmente para aquellos miembros del Colectivo Identificado con mayor incidencia en el perfil de riesgo de la entidad, y combinar de forma más efectiva los objetivos a corto y a largo plazo (ya que el cumplimiento de los objetivos a corto plazo determinaría el importe máximo a largo plazo y éste sólo podría reducirse, nunca aumentarse).

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

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

Se describen a continuación las características principales de la Política de Retribución Variable 2017.

#### I. Objeto y beneficiarios

La Política de Retribución Variable 2017, que resulta aplicable a todo el Colectivo Identificado<sup>2</sup>, regula el régimen para el otorgamiento y, en su caso, cuantificación de la retribución variable de dicho Colectivo Identificado en línea con los objetivos de las políticas retributivas del Banco y en cumplimiento de la normativa aplicable.

Atendiendo a las diferencias entre la incidencia que los distintos miembros del Colectivo Identificado puedan tener efectivamente sobre el perfil de riesgo de Grupo Santander, la retribución variable del ejercicio 2017 se instrumenta como sigue:

- (i) para los consejeros ejecutivos, directores generales, *country heads*, otros directivos relevantes de los principales países en los que opera el Grupo y, con carácter general, directivos Faro del Grupo, mediante un segundo ciclo del plan denominado Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales (la retribución variable instrumentada mediante este plan, el “**Incentivo A**”), al que se refiere el punto Undécimo A del orden del día; y
- (ii) para el resto del Colectivo Identificado, mediante un séptimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada (la retribución variable instrumentada

---

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

<sup>2</sup> Se hace constar que de conformidad con los criterios del Reglamento Delegado (UE) N°604/2014, se incluyen en el Colectivo Identificado determinadas personas que no perciben remuneración variable alguna. Por lo tanto, estas personas no forman parte del colectivo de beneficiarios de la Política de Retribución Variable 2017.

mediante este plan, el “**Incentivo B**” y, junto con el Incentivo A, el “**Incentivo**”), al que se refiere el punto Undécimo B del orden del día.

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

El número previsto de beneficiarios del Incentivo A es de aproximadamente 300 personas y el del Incentivo B es de 1.100 personas aproximadamente (sin perjuicio del concreto número de altas, bajas y promociones que finalmente se produzcan durante el ejercicio 2017).

## II. Características generales de la retribución variable del Colectivo Identificado

– *Componentes de la retribución variable.* Los componentes variables de la remuneración total de los beneficiarios de la Política de Retribución Variable 2017 incluirán un Incentivo (Incentivo A o Incentivo B, según corresponda), a percibir parcialmente en efectivo y parcialmente en acciones, difiriendo asimismo el cobro de una parte durante un periodo de tres o cinco años, según corresponda, en función del perfil del beneficiario<sup>3</sup>.

– *Ámbito de aplicación.* Como se ha indicado, la Política de Retribución Variable 2017 se aplicará a la totalidad de los miembros del Colectivo Identificado que perciban remuneraciones variables (a 31 de diciembre de 2016, el Colectivo Identificado se compone de 1.130 personas, sin perjuicio del número final de personas que integren este colectivo para 2017) y contempla la entrega de acciones o instrumentos asimilados de Banco Santander o, en su caso, de acciones o instrumentos asimilados de sus filiales cotizadas. En particular, se prevé la posibilidad de entrega, total o parcial, de valores de la correspondiente filial cotizada en México, Chile, Brasil, Polonia y Santander Consumer USA. El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, podrá acordar el abono total o parcial en acciones de Banco Santander y/o de la filial correspondiente en la proporción que en cada caso estime conveniente y sujeto, en todo caso, al número máximo de acciones Santander que la junta acuerde entregar y a cualesquiera restricciones regulatorias que puedan ser de aplicación en cada jurisdicción.

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

– *Limitaciones de la retribución variable.* Los componentes variables de la retribución total que, en su caso, se concedan a cada miembro del Colectivo Identificado en relación con el ejercicio 2017 no podrán superar el 100% de los componentes fijos o, respecto de algunos miembros de dicho colectivo y si se adopta el acuerdo previsto bajo el punto Décimo del orden del día, el 200%.

– *Política de buy-outs.* En el ejercicio 2016 el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, aprobó una política de *buy-outs* destinada a establecer

---

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

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

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

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

Bajo el punto Undécimo C del orden del día se somete a la aprobación de la junta general la entrega de acciones del Banco en el marco de la aplicación de la citada política respecto de las contrataciones que pudieran producirse durante el ejercicio 2017 y hasta la celebración de la siguiente junta general ordinaria (sea o no el contratado una persona que vaya a quedar incluida en el Colectivo Identificado). Por tanto, la aplicación de esta política de *buy-outs* será independiente de una eventual inclusión del directivo o empleado contratado entre los beneficiarios del Incentivo A o del Incentivo B, según corresponda, en su caso, a la categoría que se le asigne en el Grupo. Adicionalmente, la propuesta de acuerdo prevé que la autorización para la entrega de acciones también pueda utilizarse para que primas de entrada o *buy-outs* relativos a contrataciones anteriores al ejercicio 2017 que fueron acordados originalmente en efectivo puedan ser sustituidos, en todo o en parte, por una entrega equivalente en acciones.

### III. Incentivo

- *Fijación del Incentivo.* A principios de 2018 el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, verificará el cumplimiento de los objetivos de los que dependa la cuantía máxima del Incentivo de 2017. Posteriormente, se fijará, en su caso, el Incentivo de 2017 de cada miembro del Colectivo Identificado partiendo del incentivo de referencia para dicho ejercicio. La fijación del Incentivo tendrá en cuenta las métricas cuantitativas y factores cualitativos aplicables a éste y que han sido revisados respecto de los de ejercicios anteriores.
- *Forma de pago del Incentivo.* El Incentivo se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2018 y parte diferida en tres o cinco años, como sigue:

Beneficiarios del Incentivo A:

- Entre un 40% y un 60% del Incentivo A, en función de la categoría a la que pertenezca el beneficiario, se abonará en 2018, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones (esa parte del importe total del Incentivo A, el “**Importe de Abono Inmediato**”).
- El importe correspondiente al porcentaje restante (el “**Importe Diferido**”) quedará diferido por terceras o quintas partes, según corresponda, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2021 o 2023, según

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

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

Beneficiarios del Incentivo B:

- Entre un 40% y un 60% del Incentivo B, en función del nivel de remuneración del beneficiario, se abonará en 2018, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones (esa parte del importe total del Incentivo B, el “**Importe de Abono Inmediato**”).
- El importe correspondiente al porcentaje restante (el “**Importe Diferido**”) quedará diferido por terceras partes o quintas partes, según corresponda, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2021 o 2023, según proceda). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

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

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

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

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

Por otra parte, el devengo de la parte diferida del Incentivo A a abonar en los ejercicios 2021 y, en su caso, 2022 y 2023 (la “**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**”) se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2017-2019 (los “**Objetivos Plurianuales**”) y a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales, que son las que se indican a continuación:

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

Crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016)	Coeficiente BPA
≥ 25%	1
≥ 0% pero < 25%	0 – 1 (*)
< 0%	0

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

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

Posición del RTA de Santander	“Coeficiente RTA”
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66	0-1 <sup>(*)</sup>
Inferior al percentil 33	0

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

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

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

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

CET1 en 2019	Coeficiente CET1
$\geq 11,30\%$	1
$\geq 11\%$ pero $< 11,30\%$	0,5 – 1 <sup>(*)</sup>
$< 11\%$	0

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

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

Para determinar el importe anual de la Parte Diferida Sujeta a Objetivos que, en su caso, corresponda a cada beneficiario en los ejercicios 2021 y, en su caso, 2022 y 2023 (cada uno de esos pagos, una “**Anualidad Final**”), y sin perjuicio de los ajustes que puedan resultar de las cláusulas *malus*, se aplicará la siguiente fórmula:

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

donde:

- “**Imp.**” se corresponde con un quinto o un tercio, según corresponda en función del perfil del beneficiario, del Importe Diferido del Incentivo A.
- “**A**” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2019 respecto de 2016.
- “**B**” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento del RTA del Banco en el periodo 2017-2019 respecto del Grupo de Referencia.
- “**C**” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2019 descrito en el apartado (c) anterior.

Por último, y en relación con el Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales, se prevé que entre las atribuciones al consejo se incluya la posibilidad de ajustar positiva o negativamente, a propuesta de la comisión de retribuciones, el grado de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales cuando se hayan producido operaciones inorgánicas, modificaciones sustanciales en la composición o dimensión del Grupo u otras circunstancias extraordinarias que afecten a la pertinencia de la métrica y escala de cumplimiento en cada caso fijadas y supongan un impacto ajeno al desempeño (*performance*) de los consejeros ejecutivos y directivos evaluados, haciendo extensiva esta posibilidad también al primer ciclo del Plan indicado, cuya aplicación fue ya acordada por el acuerdo decimotercero A de la junta general ordinaria del Banco de 18 de marzo de 2016.

Propuestas<sup>1</sup>:

## **Undécimo A**

### Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales

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

#### I. Objeto y beneficiarios

El segundo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales se aplicará en relación con la retribución variable o incentivo (en adelante, el “**Incentivo A**”) que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, correspondiente al ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos de Banco Santander, directores generales, *country heads*, otros directivos relevantes de los principales países en los que opera el Grupo y, con carácter general, directivos Faro del Grupo, todos pertenecientes al denominado “**Colectivo Identificado**” (esto es, a categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o su Grupo con arreglo al artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo).

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

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

---

<sup>1</sup> Se someterá a votación separada cada uno de los puntos Undécimo A a Undécimo D.



## II. Funcionamiento

El Incentivo A de los beneficiarios correspondiente al ejercicio 2017 se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono y del grupo al que pertenezca el beneficiario (el “**Porcentaje de Abono Inmediato**”, para identificar la parte que no se difiere, y el “**Porcentaje de Diferimiento**”, para identificar la parte que se difiere):

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

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

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

(\*\*\*) A efectos de la asignación de un beneficiario a la correspondiente categoría, para aquellas retribuciones variables no denominadas en euros, se tomará la media de los tipos de cambio de cierre correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acordó la retribución variable de los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2016 (24 de enero de 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Incentivo A correspondiente al ejercicio 2017 se abonará del siguiente modo:

- (i) Cada beneficiario recibirá en 2018, en función del grupo al que pertenezca, el Porcentaje de Abono Inmediato que en cada caso corresponda, por mitades y neto de impuestos (o retenciones), en metálico y en acciones Santander (la “**Fecha Inicial**”, entendiéndose por tal la fecha concreta en la que se abone el Porcentaje de Abono Inmediato).
- (ii) El pago del Porcentaje de Diferimiento del Incentivo A que en cada caso corresponda en función del grupo al que pertenezca el beneficiario se diferirá durante un período de 3 o 5 años (el “**Periodo de Diferimiento**”) y se abonará por tercios o por quintos, según corresponda, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2019, 2020 y 2021 y, en su caso, 2022 y 2023 (los “**Aniversarios**”), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente.
- (iii) El importe diferido se dividirá en terceras o quintas partes (cada una, una “**Anualidad**”), lo que determinará el importe máximo a abonar, en su caso, en cada uno de los Aniversarios.

- (iv) Cada uno de los pagos que proceda realizar en los Aniversarios se abonará un 50% en efectivo y el otro 50% en acciones Santander, una vez satisfechas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.
- (v) Los beneficiarios que reciban acciones Santander en virtud de los apartados (i) a (iv) precedentes no podrán transmitir las ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones. Tampoco podrán los beneficiarios realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a la entrega de las mismas.

El devengo de todas las Anualidades queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Santander<sup>2</sup>, a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del Incentivo A estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, el devengo de las Anualidades tercera y, en su caso, cuarta y quinta (esas Anualidades, conjuntamente, la “**Parte Diferida Sujeta a Objetivos**”) se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos referidos al periodo 2017-2019 (los “**Objetivos Plurianuales**”) y a las métricas y escalas de cumplimiento asociadas a tales Objetivos Plurianuales, que son las que se indican a continuación:

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

Crecimiento de BPA en 2019 (% sobre 2016)	Coeficiente BPA
≥ 25%	1
≥ 0% pero < 25%	0 – 1 (*)
< 0%	0

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

- (b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista (RTA) del Banco en el periodo 2017-2019 en relación con los RTAs de un grupo de referencia de 17 entidades de crédito.

A estos efectos se entenderá por:

- “**RTA**”, la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias de Banco Santander y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (tales como el programa *Santander Dividendo Elección*) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización media ponderada de dicha fecha. Para el cálculo del RTA se tendrá en cuenta la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2017 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2020 (excluido) (para el cálculo del valor final).
- “**Grupo de Referencia**”, el conjunto de las siguientes 17 entidades financieras: Itaú, JP Morgan, Bank of America, HSBC, BNP Paribas, Standard Chartered, Citi, Société Générale, ING, Barclays, Wells Fargo, BBVA, Lloyds, UBS, Intesa San Paolo, Deutsche Bank y Unicredit.

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

Posición del RTA de Santander	“Coeficiente RTA”
Superar el percentil 66	1
Entre los percentiles 33 y 66	0-1 <sup>(*)</sup>
Inferior al percentil 33	0

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

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

CET1 en 2019	Coeficiente CET1
≥ 11,30%	1
≥ 11% pero < 11,30%	0,5 – 1 <sup>(*)</sup>
< 11%	0

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

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

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

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

donde:

- “**Imp.**” se corresponde con el importe del Incentivo A equivalente a una Anualidad.
- “**A**” es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2019 respecto de 2016.
- “**B**” es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento del RTA del Banco en el periodo 2017-2019 respecto del Grupo de Referencia.
- “**C**” es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 para 2019 descrito en el apartado (c) anterior.

### III. Número máximo de acciones a entregar

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

los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acuerde el Incentivo A para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2017 (en adelante, la “**Cotización 2018**”).

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del Incentivo A a entregar en acciones a los beneficiarios del segundo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales asciende a 135 millones de euros (el “**Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo A**” o “**IMDAIA**”), el número máximo de acciones Santander que se podrá entregar a los indicados beneficiarios con arreglo a este plan (el “**Límite de Acciones de Incentivo A**” o “**LAIA**”) vendrá determinado, una vez deducidos los impuestos (o retenciones) que correspondan, por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$LAIA = \frac{IMDAIA}{\text{Cotización 2018}}$$

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

$$LACE = \frac{IMDACE}{\text{Cotización 2018}}$$

#### IV. Otras reglas

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

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

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

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

#### V. Atribución de facultades

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto Duodécimo o en apartados anteriores y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al reglamento del consejo, se faculta en lo menester al consejo de administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, las reglas aquí previstas y el contenido de los contratos y demás documentación a utilizar. Esta atribución de facultades es igualmente aplicable, *mutatis*

*mutandi*, al acuerdo decimotercero A de los adoptados por la junta general ordinaria del Banco de 18 de marzo de 2016 relativo a la aplicación del primer ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Vinculada a Objetivos Plurianuales. En particular, y a título meramente enunciativo, el consejo de administración tendrá las siguientes facultades:

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

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

- (vi) Acordar, en su caso, la contratación de uno o varios terceros de prestigio internacional para la constatación del cumplimiento de los Objetivos Plurianuales. En particular, y a título enunciativo, podrá encomendar a dichos terceros la obtención, a través de las fuentes adecuadas, de los datos en los que han de basarse los cálculos de RTA; la realización de los cálculos del RTA del Banco y de los RTAs de las entidades del Grupo de Referencia; la comparación del RTA del Banco con los RTAs de las entidades del Grupo de Referencia; el recálculo del CET1 eliminando los efectos de los aumentos de capital y cambios regulatorios; y el asesoramiento en la decisión sobre la forma de proceder en el caso de que se produzcan alteraciones no previstas en el Grupo de Referencia que exijan adaptaciones de las reglas de comparación entre ellas o sobre la modificación del Grupo de Referencia cuando existan circunstancias objetivas que lo justifiquen (tales como operaciones inorgánicas u otras circunstancias extraordinarias).
- (vii) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo, en particular, la adaptación de los mecanismos de entrega, sin alterar el número máximo

de acciones vinculadas al plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega, lo cual podrá incluir la sustitución de la entrega de acciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente o la alteración de los mecanismos de entrega neta de acciones en atención a los procedimientos que se instrumenten para el pago de impuestos. Asimismo, podrá el consejo adaptar el plan indicado (incluyendo el ajuste o supresión de algunas métricas y escalas de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales, la inclusión de objetivos adicionales para la entrega de cualquier importe diferido del Incentivo A o el incremento de los Porcentajes de Diferimiento o del Plazo de Diferimiento) a cualquier normativa imperativa o interpretación administrativa que impida su puesta en práctica en los términos acordados.

- (viii) Ajustar positiva o negativamente, a propuesta de la comisión de retribuciones, el grado de cumplimiento de los Objetivos Plurianuales cuando se hayan producido operaciones inorgánicas, modificaciones sustanciales en la composición o dimensión del Grupo u otras circunstancias extraordinarias que afecten a la pertinencia de la métrica y escala de cumplimiento en cada caso fijadas y supongan un impacto ajeno al desempeño (*performance*) de los consejeros ejecutivos y directivos evaluados.
- (ix) Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes diferidos correspondientes, así como determinar si, con arreglo al plan al que este acuerdo se refiere, se han cumplido o no las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes correspondientes, pudiendo modular el efectivo y el número de acciones a entregar en función de las circunstancias concurrentes, todo ello previa propuesta de la comisión de retribuciones.
- (x) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

El consejo de administración podrá delegar en la comisión ejecutiva todas las facultades conferidas en el presente acuerdo Undécimo A (salvo aquellas que sean indelegables por ley).

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

## **Undécimo B**

### **Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada**

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

#### **I. Objeto y beneficiarios**

El séptimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada se aplicará en relación con la retribución variable o bono (en adelante, el “**Incentivo B**”) que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, correspondiente al ejercicio 2017 de los empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o su Grupo (todos ellos denominados

como el “**Colectivo Identificado**” y determinados con arreglo al artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y su normativa de desarrollo), u otras personas incluidas en este colectivo por criterios reguladores o corporativos de un determinado país, y que no sean beneficiarios del plan a que se refiere el punto Undécimo A anterior.

El número de miembros del Colectivo Identificado que serían beneficiarios de este plan sería de aproximadamente 1.100 personas, si bien este acuerdo no afecta a aquellos cuyo Incentivo no se abona, ni total ni parcialmente, en acciones o instrumentos asimilados de Banco Santander, sino en acciones o instrumentos asimilados de sociedades filiales de Banco Santander. Teniendo en cuenta posibles alteraciones en la plantilla, el número de beneficiarios de este acuerdo podría verse modificado, pudiendo el consejo de administración o, por su delegación, la comisión ejecutiva decidir inclusiones (por promoción o incorporación al Grupo) o exclusiones de los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de este plan, sin que ello varíe el número total máximo de acciones a entregar autorizado en cada momento.

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

## II. Funcionamiento

El Incentivo B de los beneficiarios correspondiente al ejercicio 2017 se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono y del nivel de remuneración del beneficiario (el “**Porcentaje de Abono Inmediato**”, para identificar la parte que no se difiere, y el “**Porcentaje de Diferimiento**”, para identificar la parte que se difiere):

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

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

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

(\*\*\*) A efectos de la asignación de un beneficiario a la correspondiente categoría, para aquellas retribuciones variables no denominadas en euros, se tomará la media de los tipos de cambio de cierre correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acordó la retribución variable de los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2016 (24 de enero de 2017).



Teniendo en cuenta lo anterior, el Incentivo B correspondiente al ejercicio 2017 se abonará del siguiente modo:

- (i) Cada beneficiario recibirá en 2018, en función del grupo al que pertenezca, el Porcentaje de Abono Inmediato del Incentivo B, por mitades y neto de impuestos (o retenciones), en metálico y en acciones Santander (la “**Fecha Inicial**”, entendiéndose por tal la fecha concreta en la que se abone ese porcentaje del Incentivo B).
- (ii) El pago del Porcentaje de Diferimiento del Incentivo B se diferirá durante un período de 3 o 5 años (el “**Periodo de Diferimiento**”) y se abonará por tercios o por quintos, según corresponda, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2019, 2020, 2021 y, en su caso, 2022 y 2023 (los “**Aniversarios**”), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente.
- (iii) El importe diferido se dividirá en terceras o quintas partes (cada una, una “**Anualidad**”), lo que determinará el importe máximo a abonar, en su caso, en cada uno de los Aniversarios.
- (iv) Cada uno de los pagos que proceda realizar en los Aniversarios se abonará un 50% en efectivo y el otro 50% en acciones Santander, una vez satisfechas las retenciones o ingresos a cuenta que en cada momento correspondan.
- (v) Los beneficiarios que reciban acciones Santander en virtud de los apartados (i) a (iv) precedentes no podrán transmitir las ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones. Tampoco podrán los beneficiarios realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a la entrega de las mismas.

El devengo de todas las Anualidades queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Santander<sup>3</sup>, a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas ninguna de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de *malus* según lo recogido en la política de retribución del Grupo en su capítulo relativo a *malus* y *clawback*. Igualmente, los importes ya abonados del Incentivo B estarán sujetos a su posible recuperación (*clawback*) por el Banco en los supuestos y durante el plazo previstos en dicha política, todo ello en los términos y condiciones que allí se prevén.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### III. Número máximo de acciones a entregar

El número final de acciones que se entregue a cada beneficiario, tanto para las de abono inmediato como a diferir, se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe resultante de aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el consejo de administración se acuerde el Incentivo A para los consejeros ejecutivos del Banco correspondiente al ejercicio 2017 (en adelante, la “**Cotización 2018**”).

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del Incentivo B a entregar en acciones a los beneficiarios del séptimo ciclo del Plan de Retribución Variable Diferida y Condicionada asciende a 145 millones de euros (el “**Importe Máximo Distribuible en Acciones de Incentivo B**” o “**IMDAIB**”), el número máximo de acciones Santander que se podrá entregar a los indicados beneficiarios con arreglo a este plan (el “**Límite de Acciones de Incentivo B**” o “**LAIB**”) vendrá determinado, una vez deducidos los impuestos (o retenciones) que correspondan, por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$LAIB = \frac{IMDAIB}{Cotización\ 2018}$$

### IV. Otras reglas

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

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

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

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

#### V. Atribución de facultades

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

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

- (vii) Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes diferidos correspondientes, así como determinar si, con arreglo al plan al que este acuerdo se refiere, se han cumplido o no las condiciones a las que se sujeta la percepción por los beneficiarios de las acciones o importes correspondientes, pudiendo modular el efectivo y el número de acciones a entregar en función de las circunstancias concurrentes, todo ello previa propuesta de la comisión de retribuciones.
- (viii) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

El consejo de administración podrá delegar en la comisión ejecutiva todas las facultades conferidas en el presente acuerdo Undécimo B (salvo aquellas que sean indelegables por ley).

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

### **Undécimo C**

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

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

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

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

La autorización aquí concedida podrá utilizarse para asumir compromisos de entrega de acciones en relación con las contrataciones que se produzcan durante el ejercicio 2017 y hasta la celebración de la siguiente junta general ordinaria. Esta autorización también podrá utilizarse para que primas de entrada o *buy-outs* relativos a contrataciones anteriores al ejercicio 2017 que fueron acordados originalmente en efectivo puedan ser sustituidos, en todo o en parte, por una entrega equivalente en acciones.

## **Undécimo D**

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

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

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

El precio de ejercicio en libras esterlinas será el resultante de reducir hasta en un máximo del 20% el promedio de los precios de compra y venta de la acción Santander al cierre del mercado de Londres los 3 días bursátiles anteriores al de referencia. En caso de no poder disponer de estas cotizaciones por cualquier motivo, la expresada reducción se aplicará sobre el precio medio ponderado por volúmenes medios de contratación del Mercado Continuo español de los 15 días bursátiles anteriores al día de referencia. Este importe se convertirá a libras esterlinas utilizando para cada día de cotización el tipo de cambio medio del día tal como lo publique Financial Times en su edición de Londres del día siguiente. El día de referencia se fijará en la aprobación final del plan por la Hacienda británica (“*invitation date*”) y transcurrirá entre los 21 y 41 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2017.

Los empleados deberán decidir su participación en el plan en el periodo que transcurrirá entre los 42 y los 63 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2017.

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

El número máximo de acciones de Banco Santander, S.A. a entregar en virtud de este plan, aprobado para 2017, es de 15.500.000, equivalente al 0,1063% del capital social a la fecha de convocatoria de la junta.

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

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

**Punto Duodécimo**

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

**Propuesta:**

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

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

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

## PUNTO QUE SE SOMETE A VOTACIÓN CON CARÁCTER CONSULTIVO

### **Punto Decimotercero Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.**

#### Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

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