

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-39000013

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO SANTANDER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PS. DE PEREDA N.9-12 (SANTANDER) CANTABRIA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Durante el ejercicio 2016, los principios de la política de retribuciones de los consejeros son similares a los aplicados en 2015, que fueron aprobados por el consejo de administración y sometidos al voto vinculante de la junta general de accionistas de 27 de marzo de 2015, como parte de la política de remuneraciones de los consejeros, con un porcentaje de votos a favor del 91,659%.

No obstante, como se explicará a continuación, para el ejercicio 2016 en curso se han introducido una serie de modificaciones en los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos a través de los que se instrumentan tales principios retributivos.

Los principios que rigen la retribución de los consejeros son los siguientes:

a) Retribución de los consejeros en su condición de tales

La retribución individual de los consejeros, ejecutivos o no, por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, se determinará por el consejo de administración, dentro del máximo fijado por la junta, en función de los cargos desempeñados por los consejeros en el propio órgano colegiado y de la pertenencia y asistencia a las distintas comisiones, así como, en su caso, de otras circunstancias objetivas que pueda tener en cuenta el consejo.

b) Retribución de los consejeros ejecutivos

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.

Los principios de la política retributiva de los consejeros ejecutivos del Banco son los siguientes:

- Que las retribuciones sean congruentes con una gestión rigurosa de los riesgos sin propiciar una asunción inadecuada de los mismos, y que estén alineadas con los intereses de los accionistas, fomentando la creación de valor a largo plazo.
- Que la retribución fija represente una proporción significativa de la compensación total.
- Que la retribución variable recompense el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos del Grupo.
- Que el paquete retributivo global y su estructura sean competitivos, facilitando la atracción, retención y una remuneración adecuada de los consejeros y directivos.

Banco Santander realiza una revisión anual comparativa de la compensación total de los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Los cambios más significativos para el 2016 respecto de la política de remuneraciones del ejercicio 2015 consisten en la modificación de los componentes variables de la remuneración total. En resumen, y sin perjuicio de su descripción más detallada en el apartado A.5:

- se simplifica la estructura de los componentes variables de la remuneración, al integrar en un único componente el bonus y el incentivo a largo plazo previstos para los consejeros ejecutivos en la anterior política;
- se 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;
- se aumenta la incidencia de los elementos de largo plazo y las medidas plurianuales de desempeño y se combinan de forma más efectiva los objetivos a corto y a largo plazo (ya que el cumplimiento de los objetivos a corto plazo determinará el importe máximo a largo plazo y éste solo podrá reducirse, nunca aumentarse).

Asimismo, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ha aprobado en este ejercicio una política corporativa de tenencia de acciones, aplicable a los consejeros ejecutivos de la Sociedad (así como a otros altos directivos del Grupo), que obligará, transcurrido un periodo transitorio, a que éstos mantengan en todo momento la titularidad sobre un volumen de acciones igual a dos veces su remuneración fija anual, en los términos previstos por la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Mix retributivo:

- Los componentes variables de la remuneración incluyen el nuevo incentivo único y, en su caso, la parte de las aportaciones a sistemas de previsión que se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente (descritos en los apartados A.4 y A.5 siguientes).
- Los componentes fijos de la remuneración incluyen los restantes conceptos retributivos que percibe cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas (descritos en el apartado A.3), incluidas las aportaciones a sistemas de previsión calculadas sobre la retribución fija (descritas en el apartado A.5) y la totalidad de atenciones estatutarias que el consejero correspondiente percibe en su condición de tal. Los consejeros no ejecutivos no reciben remuneración variable.

Los componentes variables de la remuneración total no podrán exceder el 200% de los componentes fijos de ésta.

A la fecha del presente informe, no existen sistemas retributivos basados en opciones sobre acciones para los consejeros del Banco.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios e intervención de la comisión de retribuciones en la determinación de la política de remuneraciones

De conformidad con los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo del Banco, corresponden a la comisión de retribuciones, entre otras, las siguientes funciones relacionadas con la remuneración de los consejeros:

- Proponer al consejo la política de remuneraciones de los consejeros, elaborando el preceptivo informe motivado sobre dicha política, en los términos del artículo 28 bis del Reglamento del Consejo, así como el informe anual de remuneraciones previsto en el artículo 29.
- Proponer al consejo la retribución individual de los consejeros en su condición de tales.
- Proponer al consejo la retribución individual de los consejeros por el desempeño de funciones distintas a las que les correspondan en su condición de tales y demás condiciones de sus contratos.
- Velar por la observancia de la política de remuneraciones de los consejeros establecida por la sociedad.
- Revisar periódicamente los programas de retribución para su puesta al día, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados, cultura y apetito de riesgos de la sociedad y que no ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la sociedad, de forma que promuevan y sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos. A estos efectos revisará que los mecanismos y sistemas adoptados aseguren que los programas de retribución tengan en cuenta todos los tipos de riesgos y los niveles de capital y liquidez y permitan la alineación de la remuneración con los objetivos y estrategias de negocio, la cultura corporativa y el interés a largo plazo de la sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual, el informe anual de gobierno corporativo, el informe anual sobre remuneraciones y en otros informes exigidos por la legislación aplicable, de la información necesaria acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al consejo cuanta información resulte procedente.

La comisión de retribuciones, en su reunión de 11 de febrero de 2016, formuló el presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, exigido por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general ordinaria de 2016, en la que será sometido a la votación de la misma con carácter consultivo y como punto separado del orden del día. En esa misma reunión, la comisión de retribuciones formuló la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que será sometida al voto vinculante de la junta.

El informe anual de remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2015 y la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 fueron aprobados por el consejo en la sesión celebrada el día 12 de febrero de 2016.

Comisión de retribuciones

Los Estatutos y el Reglamento del Consejo prevén que la comisión de retribuciones se componga exclusivamente de consejeros externos y que su presidente sea un consejero independiente.

A fecha del presente informe, la composición de la comisión de retribuciones es la siguiente:

Presidente:

Mr. Bruce Carnegie-Brown (vicepresidente del consejo, consejero independiente)

Vocales:

D. Guillermo de la Dehesa Romero (vicepresidente del consejo, consejero externo no dominical ni independiente)

D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca (consejero externo no dominical ni independiente)

D.ª Sol Daurella Comadrán (consejera independiente)

D. Ángel Jado Becerro de Bengoa (consejero independiente)

D.ª Isabel Tocino Biscarolasaga (consejera independiente)

Secretario:

D. Jaime Pérez Renovales

Todos los consejeros miembros de la comisión de retribuciones tienen una capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de dicha comisión por su experiencia en banca y sus conocimientos en materia de retribuciones.

La comisión, conforme a su regulación, aprueba un calendario anual de sus reuniones, en el que, como mínimo, se fijan cuatro reuniones. En cualquier caso, se reúne cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia comisión o de su presidente. La citada comisión celebró diez sesiones en 2015.

Asesores externos

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones la comisión de retribuciones y el consejo han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dadas la dimensión, características y actividades del Grupo. La comisión de retribuciones y el consejo de administración han contado con la asistencia de Willis Towers Watson en la preparación del presente informe y en la formulación de la política de remuneraciones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

A) Retribución fija de 2016 de los consejeros en su condición de tales. Atenciones estatutarias

En 2016, 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 2015 (y que se somete nuevamente a la aprobación de la junta general ordinaria de 2016), de hasta seis millones de euros, con dos componentes: asignación anual y dietas de asistencia.

i) Asignación anual: 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 principios descritos en el apartado A.1 de este informe.

ii) Dietas de asistencia: Durante el ejercicio 2016 los consejeros percibirán dietas por su asistencia como presentes a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, excluida la comisión ejecutiva, ya que no existen dietas de asistencia para esta comisión. El importe concreto a satisfacer será acordado por el consejo de administración teniendo en cuenta los principios descritos en el apartado A.1 de este informe.

Además, la sociedad abonará en 2016 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.

B) Retribución fija de 2016 por el desempeño de funciones ejecutivas

i) Salario anual bruto

El salario anual bruto de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016, aprobado por el consejo, a propuesta de la comisión de retribuciones, es el siguiente en miles de euros:

- D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 2016: 2.500; 2015: 2.500; Var (%): 0,0%.

- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 2016: 2.000; 2015: 2.000; Var (%): 0,0%.

- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 2016: 1.500; 2015: 1.500; Var (%): 0,0%.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 2016: 1.710; 2015: 1.710; Var (%): 0,0%.

ii) Otros componentes fijos de la retribución

- Sistemas de previsión: planes de aportación definida. Para mayor información véase el apartado A.5 del presente informe.
- Beneficios sociales: Los consejeros ejecutivos percibirán también determinados beneficios sociales tales como primas de seguros de vida, seguros médicos, vales de economato y, en su caso, la imputación de rendimientos por préstamos concedidos en condiciones de empleado, todos ellos de acuerdo con la política habitual.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, solo los consejeros ejecutivos son beneficiarios de los componentes variables de la retribución incluidos en la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2016.

La política de retribución variable de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2016, 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.1 anterior, teniéndose además en cuenta lo que se señala a continuación.

- Componentes variables de la retribución. Los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos incluirán: (i) un incentivo sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo, parcialmente diferido y en acciones, según se describe a continuación; y (ii) las aportaciones a sistemas de previsión que, en su caso, se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente.
- Limitaciones de la retribución variable. Los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2016 deben respetar un límite del 200% de los componentes fijos.

En el presente apartado A.4 se describe el incentivo de 2016 y en el apartado A.5 se describen las aportaciones a sistemas de previsión.

El incentivo sujeto al logro de objetivos a corto y largo plazo se estructura del siguiente modo:

- Existe un importe de referencia para el incentivo, a partir del cual el importe final se determinará a inicios del siguiente ejercicio (2017) por el cumplimiento de los objetivos a corto plazo que se describen en el epígrafe (ii) siguiente.
- El incentivo resultante se abonará un 40% inmediatamente tras la determinación del incentivo final y el 60% restante se cobrará de forma diferida en partes iguales en cinco años del siguiente modo:
 - o El importe diferido de los dos primeros ejercicios, a cobrar los dos años siguientes, 2018 y 2019, estará sujeto a que no concurren las cláusulas malus descritas en el epígrafe (v) siguiente.
 - o El importe diferido de los tres siguientes ejercicios (36% del total), a cobrar en 2020, 2021 y 2022, 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).

Los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2016 deben respetar un límite del 200% de los componentes fijos.

i) Incentivo de referencia

El incentivo de 2016 de los consejeros ejecutivos se determinará a partir de una referencia estándar fijada para los consejeros ejecutivos correspondiente al cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos. Esta referencia se ha fijado para 2016 agregando los siguientes elementos:

- La referencia de bonus del ejercicio 2015.
- La referencia de incentivo a largo plazo del ejercicio 2015 (20% del anterior).

El consejo, a propuesta de la comisión, ha tenido en consideración lo siguiente:

- Se simplifica la estructura de la retribución variable al integrar el Bonus y el ILP en un solo incentivo.
- Ponderan más los objetivos a largo plazo en la retribución variable total, ya que representarán hasta un 36% del nuevo incentivo.
- Se combinan de forma más efectiva los objetivos a corto y a largo plazo, ya que el cumplimiento de los objetivos a corto plazo determinará el importe máximo a largo plazo y éste solo podrá reducirse, nunca aumentarse.

ii) Fijación del incentivo final por los resultados del ejercicio

Partiendo del esquema descrito, la retribución variable de 2016 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 un 25% al alza o a la baja.
- Un ajuste excepcional que estará en cualquier caso soportado por evidencias acreditadas y que pueden contemplar modificaciones derivadas de deficiencias de control y/o riesgos, resultados negativos de las evaluaciones de supervisores o eventos significativos no previstos.

Las métricas cuantitativas detalladas, los elementos de evaluación cualitativa y las ponderaciones son las siguientes:

Clientes:

- Ponderación: 15%.
- Métricas cuantitativas: (i) rankings de satisfacción de clientes; (ii) número de clientes vinculados; y (iii) número de clientes digitales.
- Evaluación cualitativa: (i) desarrollo efectivo de la franquicia; y (ii) cumplimiento de la conducta adecuada de venta y vinculación.

Empleados:

- Ponderación: 10%.
- Métricas cuantitativas: resultados de la encuesta de compromiso.
- Evaluación cualitativa: evidencia de una cultura fuerte orientada alrededor de Sencillo, Personal y Justo.

Sociedad:

- Ponderación: 5%.
- Métricas cuantitativas: inversión en el programa de Santander Universidades.
- Evaluación cualitativa: apoyo efectivo a la sociedad del futuro.

Accionistas:

- Ponderación: 70% —riesgos (10%); capital (10%); y rentabilidad (50%)—.
- Métricas cuantitativas: (i) riesgos —a) ratio de morosidad (Non-Performing Loans); y b) ratio de coste del crédito—; (ii) capital —a) ratio de capital target; y b) límite de activos ponderados por riesgo (RWA Cap)—; y (iii) rentabilidad —a) beneficio neto ordinario (BNO)(*); y b) rentabilidad sobre activos ponderados por riesgo (Rorwa-return on risk weighted assets)—.
- Evaluación cualitativa: (i) riesgos —a) gestión efectiva del apetito de riesgo; b) refuerzo de la cultura y control de riesgos; c) gestión del riesgo operacional; y d) avance hacia la gestión de riesgos Pilar II—; (ii) capital —a) gestión de cambios regulatorios en el capital; b) gestión efectiva del capital en las decisiones de negocio; y c) progreso en el plan de capital hasta el objetivo Pilar III—; y (iii) rentabilidad —a) crecimiento sobre el ejercicio anterior teniendo en cuenta el entorno de mercado y competidores; b) Beneficios y gestión del capital sostenibles; c) gestión de los costes; y d) asignación efectiva del capital—.

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

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

- Si el BNO del Grupo de 2016 resultase inferior en más de un 50% al del ejercicio 2015, el incentivo en ningún caso sería superior al 50% del incentivo de referencia para 2016.
- Si el BNO del Grupo resultase negativo, el incentivo sería cero.

iii) Forma de pago del incentivo:

El incentivo se abona un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2017 y parte diferido en cinco años y sujeto a métricas a largo plazo, como sigue:

- a) Un 40% del incentivo se abona en 2017, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.
- b) Un 60% se abonará, en su caso, en partes iguales en 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, 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 2020, 2021 y 2022 estarán sujetos, además de a las condiciones descritas en el epígrafe (v) a continuación, al cumplimiento de objetivos a largo plazo del Grupo para el periodo 2016-2018. Las métricas a largo plazo, que únicamente podrán minorar los importes y el número de acciones diferidas, son las siguientes:

a) Cumplimiento del objetivo de crecimiento del beneficio consolidado por acción ("BPA") de Banco Santander en 2018 frente a 2015. El coeficiente correspondiente a este objetivo (el "Coeficiente BPA") se obtendrá según la siguiente información:

- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) es = 25%: Coeficiente BPA = 1
- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) está entre el 0% y el 25%: Coeficiente BPA = $0 - 1^{(*)}$
- Si el crecimiento de BPA en 2018 (% sobre 2015) es = 0%: Coeficiente BPA = 0

(*)Incremento lineal del Coeficiente BPA en función del porcentaje concreto de crecimiento del BPA de 2018 respecto del BPA de 2015 dentro de esta línea de la escala.

b) Comportamiento relativo del retorno total del accionista ("RTA") del Banco en el periodo 2016-2018 en relación con los RTAs ponderados de un grupo de referencia de 35 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.

- Si la posición del RTA de Santander es superior al percentil 66: Coeficiente RTA = 1
- Si la posición del RTA de Santander está entre los percentiles 33 y 66: Coeficiente RTA = $0 - 1^{(*)}$
- Si la posición del RTA de Santander es inferior al percentil 33: Coeficiente RTA = 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.

(*)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 2016 (excluido) (para el cálculo del valor inicial) y de las quince sesiones bursátiles anteriores al 1 de enero de 2019 (excluido) (para el cálculo del valor final).

El Grupo de Referencia estará formado por las siguientes entidades: BBVA, CaixaBank, Bankia, Popular, Sabadell, BCP, BPI, HSBC, RBS, Barclays, Lloyds, BNP Paribas, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Société Générale, Nordea, Intesa San Paolo, Unicredit, Itaú, Bradesco, Banco do Brasil, Banorte, Banco de Chile, M&T Bank Corp, Keycorp, Fifth Third Bancorp, BB&T Corp., Citizens, Crédit Acceptance Corp., Ally Financial Inc., PKO, PEKAO, Millenium, ING Polonia y mBank.

c) Cumplimiento del objetivo de ratio de capital de nivel 1 ordinario (common equity tier 1 o "CET1") fully loaded fijado para el ejercicio 2018, siendo ese objetivo que a 31 de diciembre de 2018 la ratio de CET1 consolidado de Grupo Santander fully loaded sea superior al 11%. Si se cumple dicho objetivo, se asignará a esta métrica un coeficiente ("Coeficiente CET1") de 1 y, si no se cumple, el Coeficiente CET 1 será 0. 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 2018 podrá ajustarse para eliminar los efectos que en él pudieran tener los cambios regulatorios que pudieran producirse respecto de su cálculo hasta esa fecha.

d) Cumplimiento del objetivo de crecimiento de la rentabilidad ordinaria sobre activos ponderados por riesgo (underlying return on risk-weighted assets o "RoRWA") de Grupo Santander para el ejercicio 2018 medido frente al ejercicio 2015. El correspondiente coeficiente (el "Coeficiente RoRWA") se obtendrá según la siguiente información:

- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander(% sobre 2015) es = 20 %: Coeficiente RoRWA = 1
- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander (% sobre 2015) está entre el 10% y el 20%: Coeficiente RoRWA = $0,5 - 1^{(*)}$
- Si el crecimiento del RoRWA en 2018 de Santander (% sobre 2015) es < 10%: Coeficiente RoRWA = 0

(*)Incremento lineal del Coeficiente RoRWA en función del porcentaje concreto de crecimiento del RoRWA de 2018 respecto del RoRWA de 2015 dentro de esta línea de la escala.

Para determinar el importe anual del incentivo diferido sujeto a performance que, en su caso, corresponda a cada consejero ejecutivo en los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (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:

$$\text{Anualidad Final} = \text{Imp.} \times (0,25 \times A + 0,25 \times B + 0,25 \times C + 0,25 \times D)$$

donde:

- "Imp." se corresponde con un tercio del importe del incentivo que haya quedado diferido sujeto a performance (esto es, Imp. será un 12% del incentivo total que se fije a principios de 2017).
- "A" es el Coeficiente BPA que resulte conforme a la escala del apartado (a) anterior en función del crecimiento de BPA en 2018 respecto de 2015.
- "B" es el Coeficiente RTA que resulte conforme a la escala del apartado (b) anterior en función del comportamiento relativo del RTA del Banco en el periodo 2016-2018 respecto del Grupo de Referencia.
- "C" es el Coeficiente CET 1 que resulte del cumplimiento del objetivo de CET1 descrito en el apartado (c) anterior.
- "D" es el Coeficiente RoRWA que resulte conforme a la escala del apartado (d) anterior en función del nivel de crecimiento del RoRWA de 2018 frente al de 2015.

v) Otras condiciones del incentivo

(a) Condiciones de permanencia y cláusulas malus aplicables

El devengo del incentivo diferido (sujeto o no a performance) está condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo(*), a que no concurra, a juicio del consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, ninguna de las siguientes circunstancias durante el período anterior a cada una de las entregas, en los términos previstos en la política de malus del Grupo:

1. Deficiente desempeño (performance) financiero del Grupo;
2. Incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos;
3. Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; o
4. Variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo del Grupo.

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de retribuciones, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, determinará el importe concreto a satisfacer del incentivo diferido.

(*) 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 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.

(b) Otras reglas aplicables al incentivo

Se prohíben expresamente las coberturas del valor de las acciones Santander recibidas en los períodos de retención y diferimiento. Asimismo, se prohíbe la venta de las acciones otorgadas hasta pasado un año desde su recepción.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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 aquéllos 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 es la indicada en el apartado A.7, letra d), para el cálculo de la asignación por prejubilación (salvo en el caso de D. José Antonio Álvarez, quien durante el desempeño como consejero delegado tendrá una base pensionable igual a la suma de su retribución fija como tal y el 30% de la media de las tres últimas retribuciones variables), siendo el importe de las aportaciones del 55% en los casos de D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y de D. José Antonio Álvarez Álvarez.

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 indica en el apartado A.6 posterior, 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.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea y D. José Antonio Álvarez 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 en relación con la prejubilación (referida, en el caso del Sr. Álvarez 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, pudiendo la pensión complementaria llegar a ser cero (pero no inferior a cero).

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

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.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea deberá permanecer a disposición del Banco durante un período de 4 meses para asegurar una adecuada transición, percibiendo durante ese plazo su salario anual bruto.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos de la prestación de servicios por parte de cada uno de los consejeros ejecutivos están regulados en los contratos suscritos por cada uno de ellos con el Banco. Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

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 análogo 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 jubilación o 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 2 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

Véase el apartado A.6 anterior.

d) Prejubilación y sistemas de previsión

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

- D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola tendrá derecho a prejubilarse en caso de cese por motivos distintos de su incumplimiento. En tal caso, tendrá derecho a una asignación anual equivalente a la suma de su retribución fija y el 30% de la media de las últimas retribuciones variables de la presidenta, con un máximo de tres. Dicha asignación se reducirá en hasta un 20% en caso de cese voluntario antes de los 60 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.

En caso de que D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea o D. José Antonio Álvarez Álvarez pasen a la situación de prejubilación, tienen derecho a optar por recibir las asignaciones anuales en forma de renta o de capital –esto es, en una única contraprestación– en todo pero no en parte.

En cuanto a los sistemas de previsión, véase el apartado A.5 anterior.

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 2016 las primas correspondientes a estos seguros ascienden a 479miles de euros.

Asimismo, los consejeros ejecutivos están asegurados bajo 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 habitual establecida por el Banco para la alta dirección.

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:

El plazo de preaviso que contiene el contrato de Matías Rodríguez Inciarte es de 4 meses tanto por decisión del Banco como del consejero. Los contratos de D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea, de D. José Antonio Álvarez Álvarez y de D. Rodrigo Echenique Gordillo no contienen previsión al respecto.

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

No existen primas de contratación en los contratos de los actuales consejeros ejecutivos. En el caso de contratación de un nuevo consejero ejecutivo procedente de entidades ajenas a Grupo Santander, éste podría ser beneficiario de un buy out que compensase 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 podría ser abonada total o parcialmente en acciones, sujeto a los límites de entrega que en cada momento hubiese 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 (y no sólo de consejeros ejecutivos) en las que pueda resultar aplicable la política de buy outs.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Retribuciones a los miembros del consejo derivadas de la representación del Banco

Por acuerdo de la comisión ejecutiva, todas las retribuciones percibidas por los consejeros del Banco que le representen en los consejos de administración de compañías en las que participa el Banco y que correspondan a nombramientos acordados a partir del 18 de marzo de 2002 lo son en beneficio del Grupo. Durante los ejercicios 2015, 2014 y 2013, los consejeros del Banco no percibieron retribuciones derivadas de este tipo de representaciones.

Un consejero del Banco, D. Matías Rodríguez Inciarte percibió un total de 42 mil euros durante el ejercicio 2015 como consejero no ejecutivo de U.C.I., S.A. (42 mil euros en 2014).

No se prevén cambios a este régimen en el ejercicio 2016.

Retribuciones a los miembros del consejo derivadas de la prestación de servicios distintos de los inherentes a la condición de consejero

Desde la eficacia de su nombramiento como consejero, el 21 de septiembre de 2015, D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca ha percibido del Banco un total de 242 mil euros por la prestación de servicios de asesoramiento distintos de los de dirección y supervisión colegiada inherentes a su condición de consejero. Está previsto que el correspondiente contrato de prestación de servicios continúe vigente en el ejercicio 2016.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Durante el ejercicio 2016, no se prevé que se realicen operaciones con condiciones distintas de las de mercado salvo el préstamo concedido en condiciones de empleado a D. Juan Rodríguez Inciarte, cuyas condiciones se detallan en la tabla que se recoge en el apartado D.1 a) iv) del presente informe. En el ejercicio 2016 se imputará a D. Juan Rodríguez Inciarte el correspondiente rendimiento en especie.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Véase el apartado A.3 anterior bajo el título "Otros componentes fijos de la remuneración".

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevé que dicha circunstancia se modifique en el ejercicio 2016.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevé que dicha circunstancia se modifique en el ejercicio 2016.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos

datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el apartado A.4 del presente se han descrito:

- Las medidas previstas para garantizar que en la política de remuneraciones se atiende a los objetivos estratégicos del grupo y a resultados a largo plazo de la sociedad, a cuyos efectos, por ejemplo, el incentivo de 2016 contiene parámetros específicos para valorar la calidad de los resultados obtenidos y considerar los riesgos asumidos, incorporando diversas métricas plurianuales que condicionan una parte de la retribución variable diferida.
- Los parámetros de fijación de dicho incentivo, que aseguran un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, sujeto en todo caso a la limitación del 200% que los componentes variables pueden presentar sobre los fijos.
- Las condiciones de permanencia, cláusulas malus y demás condiciones a las que se sujeta el abono de la remuneración. Asimismo, los procesos de decisión descritos en el apartado A.2 evitan la existencia de conflictos de interés en el proceso de decisión de la remuneración de cada consejero.

Todas estas medidas son también de aplicación a las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de Grupo Santander, ya que los principios y la política retributiva de estas categorías de empleados se basan en los mismos conceptos que para los consejeros ejecutivos se establecen en la política de remuneraciones de los consejeros. Además, la comisión de retribuciones también propone al consejo las condiciones esenciales de la retribución de los directivos cuyas actividades pueden tener un impacto relevante en la asunción de riesgos significativos por el Grupo y la de aquellos otros directivos que ejercen funciones de control.

La identificación de este colectivo (el “Colectivo Identificado”) viene determinada por el artículo 32.1 de la Ley 10/2014, 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 y por otros criterios reguladores o corporativos de algún determinado país, teniendo en cuenta la política de determinación del Colectivo Identificado del Grupo. A modo de referencia, a cierre de 2015, el Colectivo Identificado (que incluye a los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección no consejeros) estaba compuesto por 1.281 directivos y empleados de todo el Grupo, lo que suponía un 0,66 % de la plantilla de Grupo Santander.

Cada año, la comisión de retribuciones revisa y, en su caso, actualiza el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar las personas de la organización que cumplen los parámetros señalados anteriormente.

Son aplicables a los directivos del colectivo identificado distintos de los consejeros ejecutivos los mismos principios retributivos que para estos últimos —descritos en el apartado A.1— y la misma configuración de los componentes variables de su retribución —descritos en el apartado A.4—, a excepción (i) de los porcentajes y plazos de diferimiento que correspondan en función de su categoría; (ii) de la posibilidad de que en 2016 ciertas categorías de directivos no tengan incentivo diferido sujeto a performance, sino sólo a cláusulas malus; y (iii) de que, al igual que se hizo con el bonus de años anteriores, la parte de la retribución variable que se abona o difiere en acciones a los directivos del Grupo de Brasil, Chile, México, Polonia y Santander Consumer USA se entrega en acciones o instrumentos equivalentes de las correspondientes filiales cotizadas. En el ejercicio 2016, el consejo de administración mantendrá flexibilidad para acordar el abono total o parcial en acciones o instrumentos equivalentes de Banco Santander y/o de la filial correspondiente en la proporción que en cada caso estime conveniente (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).

Finalmente, en lo que respecta al equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, los componentes variables de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y demás miembros del Colectivo Identificado no podrán exceder del 100% de los componentes fijos, salvo en los casos en los que la junta general autorice que puedan ascender hasta un 200% de los componentes fijos. Se propone a la junta general ordinaria de 2016 renovar esta autorización concedida en 2015 a todo el Colectivo Identificado.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

El esquema retributivo en 2015 se ha basado en los principios expuestos en el apartado A.1 y sus componentes han sido análogos a los indicados en los restantes apartados de la sección A del presente informe, excepto en lo que respecta a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos (que en 2015 incluían un bonus y un incentivo a largo plazo en lugar de un incentivo como el previsto para 2016). Todas las retribuciones percibidas por los consejeros en el periodo objeto de este informe resultan de su condición de tales o de sus funciones ejecutivas, a excepción de las indicadas en el cuadro del apartado D.1.b) i) y de lo descrito en el apartado A.8 anterior. En consecuencia, no se incluyen las retribuciones correspondientes a la prestación de servicios de alta dirección con anterioridad a la fecha de designación como consejero no ejecutivo, o con posterioridad al cese como consejero, que son objeto de información en la nota 5.f) de la memoria legal del grupo.

Los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2015 son los siguientes:

i) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada. Atenciones estatutarias:

- Asignación anual

A efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas que se reflejan en la sección D, la asignación anual de cada consejero por su pertenencia al consejo, por ser consejero coordinador y por ser vicepresidente no ejecutivo se corresponde con el concepto "Remuneración Fija" y los importes percibidos por ser miembro de las comisiones ejecutiva, de auditoría, de nombramientos, de retribuciones y de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento, y por los cargos desempeñados en ellas, se incluyen en el concepto "Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo".

- Dietas de asistencia

A efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas que se reflejan en la sección D, el importe total de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y, en su caso, de la comisión delegada de riesgos y de las demás comisiones del consejo se incluye bajo el concepto Dietas.

Adicionalmente, la sociedad abonó en 2015 la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil que cubre a sus consejeros.

ii) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

- Salario anual bruto (incluido en la sección D bajo el concepto Sueldos).

- Retribución variable derivada del Bonus de 2015 (quinto ciclo del Plan de retribución variable diferida y condicionada). A continuación, se indican los importes del Bonus 2015 de los consejeros ejecutivos que fueron aprobados por el consejo en su sesión de 26 de enero de 2016, a propuesta de la comisión de retribuciones, distinguiendo entre importes de abono inmediato y diferido.

Los importes de abono inmediato y diferido, en efectivo y en acciones, son los siguientes:

Abono inmediato (40%):

• D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 840 miles de euros y 211.534 acciones.

• D. José Antonio Álvarez Álvarez(*): 558 miles de euros y 140.609 acciones.

(* Consejero ejecutivo con efectos desde el 13 de enero de 2015.

• D. Rodrigo Echenique Gordillo: 414 miles de euros y 104.155 acciones.

• D. Matías Rodríguez Inciarte: 573 miles de euros y 144.447 acciones.

• D. Javier Marín Romano: 0 miles de euros y 0 acciones.

• D. Juan Rodríguez Inciarte(*): 220 miles de euros y 55.402 acciones.

(* Cesó como consejero el 30 de junio de 2015. Incluye los importes por el tiempo de servicio como consejero.

Dichos importes y acciones se entregan en el ejercicio 2016.

Abono diferido (60%):

• D^a. Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 1.260 miles de euros y 317.300 acciones.

• D. José Antonio Álvarez Álvarez: 838 miles de euros y 210.914 acciones.

• D. Rodrigo Echenique Gordillo: 620 miles de euros y 156.233 acciones.

• D. Matías Rodríguez Inciarte: 860 miles de euros y 216.671 acciones.

• D. Javier Marín Romano: 0 miles de euros y 0 acciones.

• D. Juan Rodríguez Inciarte: 330 miles de euros y 83.102 acciones.

En 5 años: se abonará, en su caso, por quintos, en 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, sujeto a la permanencia, con las excepciones previstas, y la no concurrencia de cláusulas malus.

El número total de acciones derivadas del Bonus de 2015 se encuentra dentro del límite máximo de 2.291.614 acciones autorizado por la junta de 27 de marzo de 2015 para los consejeros ejecutivos y que ha sido calculado sobre la base de la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander en las quince sesiones bursátiles anteriores al día 26 de enero de 2016 –fecha en la que por el consejo se acordó el Bonus para los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2015–, que ha resultado ser de 3,971 euros por acción.

El Bonus de 2015 constituye la retribución variable devengada en el ejercicio 2015, de conformidad con los criterios de la Circular 4/2013 de la CNMV (modificada por la Circular 7/2015). En consecuencia, en la sección D.1.a), apartados i) y ii), de este informe se incluyen bajo los conceptos Retribución variable a corto plazo –para el importe a abonar en efectivo– y "Nº Precio" dentro del epígrafe "Acciones entregadas durante el ejercicio" –para el importe a abonar en acciones– los importes totales del Bonus de 2015, sin perjuicio de lo cual, como se ha indicado, un 60% de tales importes será abonado, en su caso, por quintos, en los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Por otra parte, en el anexo a este informe se incluye información sobre los importes brutos de las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2015 y correspondientes a la parte diferida en acciones de remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores. En dicho anexo se identifica el periodo de devengo de cada concepto.

- Retribución variable derivada del ILP 2015 (segundo ciclo del Plan de Performance Shares).

Se hace constar que el ILP de 2015 no se ha devengado todavía, sino que únicamente se ha procedido a fijar el importe máximo del ILP de 2015 que puede corresponder a cada consejero ejecutivo (el "Importe Acordado del ILP"). Teniendo en cuenta las características del ILP de 2015 y las definiciones de la Circular 4/2013 de la CNMV, el Importe Acordado del ILP (que se detalla a continuación) se considerará devengado, en su caso, al final del ejercicio 2018 (sin perjuicio de que su abono se producirá, en su caso, en el ejercicio 2019).

El Importe Acordado del ILP de 2015 se ha fijado a la vista del grado de cumplimiento de los objetivos de beneficio por acción (BPA) y tasa de retorno sobre el capital tangible (ROTE):

- a) El BPA en 2015 respecto al presupuestado ha sido el 84,6%.
- b) El ROTE en 2015 respecto al presupuestado ha sido el 85,2%.

La aplicación de las correspondientes escalas arrojan unos coeficientes de 91% y 92%, para BPA y ROTE, respectivamente, lo que da lugar a un Importe Acordado de ILP del 91,50% del importe de referencia (máximo) fijado.

El precio de la acción a tener en cuenta de acuerdo a las quince sesiones bursátiles previas al 26 de enero de 2016 -fecha en la que por el consejo se acordó el Bonus para los consejeros ejecutivos por el ejercicio 2015- es de 3,971 Euros por acción.

El devengo y cuantía final del Importe Acordado del ILP se encuentran vinculados al grado de cumplimiento de seis objetivos plurianuales del plan, alineados con los objetivos estratégicos del grupo (y descritos en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2014) y demás condiciones del plan, de modo que podría ser cero. De cumplirse en su totalidad los objetivos fijados, y cumplirse las condiciones de permanencia en el Grupo y a la no concurrencia de malus, el número máximo de acciones correspondientes a cada consejero ejecutivo así como el valor razonable estimado de dichas retribuciones variables sería el siguiente:

- D^a. Ana Botín Sanz de Sautuola y O'Shea: un máximo de 184.337 acciones. Valor razonable de 512 mil euros.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: un máximo de 124.427 acciones. Valor razonable de 346 mil euros.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: un máximo de 92.168 acciones. Valor razonable de 256 mil euros.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: un máximo de 143.782 acciones. Valor razonable de 400 mil euros.
- D. Juan Rodríguez Inciarte: un máximo de 50.693 acciones. Valor razonable de 141 mil euros.

En el caso de Juan Rodríguez Inciarte, la cifra recogida incluye su ILP por el tiempo de servicio hasta su cese como consejero el 30 de junio de 2015.

El valor razonable se ha estimado a la fecha de determinación del número máximo de acciones del plan a partir de la estimación de un tercero independiente (informe de Willis Towers Watson de julio de 2015).

- Retribución variable derivada del ILP 2014 (primer ciclo del Plan de Performance Shares).

Como se indicaba en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2014, el ILP de 2014 no se había devengado al cierre de dicho ejercicio, sino que únicamente se había procedido a fijar el importe máximo del ILP de 2014 que podía corresponder a cada consejero ejecutivo. Teniendo en cuenta las características del ILP de 2014 y las definiciones de la Circular 4/2013 de la CNMV, el Importe Acordado del ILP se consideraría devengado, en su caso, por tercios, durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017 (sin perjuicio de que su abono se producirá, en su caso, a mediados del ejercicio siguiente al correspondiente periodo de devengo).

En consecuencia, en el presente informe se incluye el importe máximo del primer tercio del ILP de 2014 en el concepto "Nº Precio" dentro del epígrafe "Acciones entregadas durante el ejercicio" del apartado D.1.a) ii) del informe anual de remuneraciones del ejercicio 2015, con independencia de que traiga causa de los servicios prestados en 2014, de que dicho importe pueda verse finalmente reducido (además de cómo consecuencia de las cláusulas malus) en función del grado de cumplimiento de la métrica de retorno total al accionista para el periodo 2014-2015, que todavía no se ha verificado, y de que dichas acciones no hayan sido objeto de entrega. El importe en euros se ha calculado según la cotización de la acción al 31 de diciembre de 2015, fecha de finalización del devengo del primero tercio del plan.

Los importes del ILP 2014 recogidos en el apartado D.1.a) ii) en relación con D. José Antonio Álvarez Álvarez son los devengados por sus funciones como director general del Banco durante el ejercicio 2014.

- Otros conceptos:

- Aportaciones a sistemas de ahorro, cuyas condiciones se describen en el apartado A.5. El detalle de las aportaciones durante el ejercicio 2015 se incluye en el apartado D.1.a) iii).
- Retribuciones en especie por seguros de vida, seguros médicos, vales de economato y la imputación por los préstamos para empleados concedidos a algunos consejeros (descritos en los apartados A.3 y A.9). Las condiciones de estos préstamos se describen en el apartado D.1.a) iv) del presente informe. El detalle de los importes de estas retribuciones en especie consta en la columna de "Otros conceptos" del apartado D.1.a) i).
- Retribuciones derivadas de la representación del banco o de la prestación de servicios distintos de los derivados de la condición de consejero: en el caso de D. Matías Rodríguez Inciarte como consejero no ejecutivo de U.C.I., S.A. y en el de D. Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca -cuyo nombramiento como consejero fue efectivo el 21 de septiembre de 2015- por la prestación de servicios de asesoramiento al Grupo.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	Otro Externo	Desde 21/09/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BELÉN ROMANA GARCÍA	Independiente	Desde 22/12/2015 hasta 31/12/2015.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independiente	Desde 18/02/2015 hasta 31/12/2015.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER MARÍN ROMANO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 12/01/2015.
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 12/02/2015.
SHEILA COLLEEN BAIR	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 01/10/2015.
ABEL MATUTES JUAN	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 18/02/2015.
JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 30/06/2015.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Ejecutivo	Desde 16/01/2015 hasta 31/12/2015.
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 12/02/2015 hasta 31/12/2015.
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS COLOMER	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Ejecutivo	Desde 13/01/2015 hasta 31/12/2015.
BRUCE CARNEGIE-BROWN	Independiente	Desde 12/02/2015 hasta 31/12/2015.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	2.500	85	53	2.100	0	170	0	396	5.304	4.840
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.000	85	86	1.396	0	170	0	1.468	5.205	0
BRUCE CARNEGIE-BROWN	0	374	68	0	0	258	0	0	700	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	1.500	85	139	1.034	0	170	0	26	2.954	528
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	1.710	85	185	1.433	0	170	0	169	3.752	3.771
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	113	102	0	0	258	0	0	473	437
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	24	42	0	0	71	0	242	379	0
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	0	85	35	0	0	0	0	0	120	110
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	85	50	0	0	48	0	0	183	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	0	85	65	0	0	104	0	0	254	0
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS COLOMER	0	85	48	0	0	0	0	0	133	121
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	0	85	214	0	0	128	0	0	427	152
BELÉN ROMANA GARCÍA	0	2	2	0	0	1	0	0	5	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	85	231	0	0	274	0	0	590	484
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	0	85	81	0	0	80	0	0	246	105
JAVIER MARÍN ROMANO	165	3	0	0	0	6	0	47	221	4.330
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	43	37	0	0	36	0	0	116	644
SHEILA COLLEEN BAIR	0	64	43	0	0	30	0	0	137	129
ABEL MATUTES JUAN	0	11	13	0	0	8	0	0	32	156
JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE	600	42	99	550	0	0	0	153	1.444	2.706

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O´SHEA QUINTO CICLO PLAN RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y CONDICIONADA (BONUS 2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/03/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
528.834	397,00	2.100	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O´SHEA PRIMER CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
2.798	4,50	94	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
QUINTO CICLO PLAN RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y CONDICIONADA (BONUS 2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/03/2015	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
350.523	3,97	1.396	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
PRIMER CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
16.327	4,50	73	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO
QUINTO CICLO PLAN RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y CONDICIONADA (BONUS 2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/03/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
260.388	3,97	1.034	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE
QUINTO CICLO PLAN RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y CONDICIONADA (BONUS 2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/03/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
361.118	3,97	1.433	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE
PRIMER CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25.218	4,50	113	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JAVIER MARÍN ROMANO
PRIMER CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
21.823	4,50	98	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE**QUINTO CICLO PLAN RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA Y CONDICIONADA (BONUS 2015)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/03/2015	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
138.504	3,97	550	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE**PRIMER CICLO DEL PLAN DE PERFORMANCE SHARES (ILP)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
17.782	4,50	80	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	2.302	2.140	41.291	40.134
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	2.677	0	14.167	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	14.623	14.946
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	47.745	47.255
JAVIER MARÍN ROMANO	484	2.126	4.869	4.523
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	0	2.467	2.565
JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE	849	718	14.188	13.730

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,17		EURIBOR MENOS 35 POR CIENTO DEL EURIBOR, SEGÚN CONVENIO EMPLEADOS BANCO SANTANDER.	500.000 EUROS. IMPORTE AMORTIZADO EN EL AÑO.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
79	63	PRÉSTAMO PERSONAL DE IMPORTE 5.000 MIL EUROS CON VENCIMIENTO 22 DE FEBRERO DE 2022.	500.000 EUROS. IMPORTE AMORTIZADO EN EL AÑO.

ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
62	46	0,0	0,0

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
208	0	0,0	0,0

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
26	23	0,0	0,0

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE			
0,00		0,0	0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
85	76	0,0	0,0

JAVIER MARÍN ROMANO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	0,0		0,0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
24	22	0,0	0,0

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	5.304	2.194	0	7.498	0	0	0	0	7.498	6.721	2.302
JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	5.205	1.469	0	6.674	0	0	0	0	6.674	0	2.677
BRUCE CARNEGIE-BROWN	700	0	0	700	0	0	0	0	700	0	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	2.954	1.034	0	3.988	0	0	0	0	3.988	528	0
MATÍAS RODRÍGUEZ INCIARTE	3.752	1.546	0	5.298	42	0	0	42	5.340	5.247	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	473	0	0	473	0	0	0	0	473	437	0
IGNACIO BENJUMEA CABEZA DE VACA	379	0	0	379	0	0	0	0	379	0	0
JAVIER BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA O'SHEA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	110	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	183	0	0	183	0	0	0	0	183	0	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	254	0	0	254	0	0	0	0	254	0	0
ESTHER GIMÉNEZ-SALINAS COLOMER	133	0	0	133	0	0	0	0	133	121	0
ÁNGEL JADO BECERRO DE BENGOA	427	0	0	427	0	0	0	0	427	152	0
BELÉN ROMANA GARCÍA	5	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	590	0	0	590	0	0	0	0	590	484	0
JUAN MIGUEL VILLAR MIR	246	0	0	246	0	0	0	0	246	105	0
JAVIER MARÍN ROMANO	221	98	0	319	0	0	0	0	319	6.313	484

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	116	0	0	116	0	0	0	0	116	644	0
SHEILA COLLEEN BAIR	137	0	0	137	0	0	0	0	137	129	0
ABEL MATUTES JUAN	32	0	0	32	0	0	0	0	32	183	0
JUAN RODRÍGUEZ INCIARTE	1.444	630	0	2.074	0	0	0	0	2.074	3.818	849
TOTAL	22.675	6.971	0	29.646	42	0	0	42	29.688	24.992	6.312

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Bonus 2015

La metodología de cálculo del Bonus de 2015 de los consejeros ejecutivos se ha fijado, partiendo del bonus de referencia para 2015, con las siguientes matizaciones:

- Para D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea, la referencia utilizada es la fijada en 2014 para el cargo de presidenta del Grupo.
- Para D. José Antonio Álvarez Álvarez y D. Rodrigo Echenique Gordillo, se ha tenido en cuenta el bono de referencia aprobado con motivo de sus respectivos nombramientos como consejero delegado y consejero ejecutivo del Grupo.

El Bonus de 2015 se ha fijado teniendo en cuenta determinadas métricas cuantitativas, así como factores cualitativos adicionales. Las métricas cuantitativas son las siguientes:

- El BNO medido frente al presupuestado para 2015, que determina un 75% del Bonus, modificado en función del crecimiento respecto a 2014; y
- El Rorwa obtenido en 2015, en comparación con el presupuestado, que determina el 25% restante.

Métricas cuantitativas.

Beneficio neto ordinario atribuido (ponderación del 75%) del Grupo Santander: 93,4% del presupuestado para 2015, una vez considerados los impactos extraordinarios del Reino Unido (Pay Protection Insurance – PPIs- y otros) y otros efectos.

Rorwa (ponderación del 25%) del Grupo Santander: 99,9% del presupuestado para 2015.

Modificador por crecimiento respecto al año anterior: el BNO de 2015 se ha incrementado en un 13% respecto al de 2014, por lo que se ha aplicado un modificador de +5%.

Factores cualitativos (positivos y negativos).

(1) Adecuada gestión del riesgo y consumo eficiente de capital.

El comité de evaluación de riesgos en las retribuciones (CERR) es el órgano encargado de valorar los riesgos y controles del Grupo en su conjunto y de las divisiones de negocio y de proponer a la comisión de retribuciones el ajuste correspondiente.

En su valoración, el CERR ha tenido en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:

- La gestión del modelo de apetito de riesgo, nivel y comunicación de excesos.
- El ambiente general de control de acuerdo a la normativa interna y estándares exigidos por el Grupo.
- El grado de cumplimiento de la normativa interna y externa, así como las observaciones realizadas por reguladores y supervisores.
- La gestión prudente y eficiente de la liquidez y el capital.
- La volatilidad de los resultados del año respecto a presupuesto y objetivos estratégicos.

El resultado de la evaluación para el Grupo ha sido del +1,5% (puntos porcentuales).

(2) Comparativa de la evolución de los resultados frente a los de entidades competidoras (benchmarking de resultados).

Se ha realizado una comparación de los resultados del Grupo consolidado con los de un grupo de comparación. Para la determinación de la retribución variable de 2015 el grupo de comparación ha estado compuesto por las siguientes entidades: UniCredito, Lloyds, BNP Paribas, Intesa SanPaolo, Bank of America, Deutsche Bank, UBS, Société Générale, Citigroup, BBVA, ING, HSBC, Wells Fargo, Itaú-Unibanco, JP Morgan, Standard Chartered y Barclays. El resultado de la evaluación de este factor es un ajuste neutro de 0% (puntos porcentuales).

(3) Comparativa del nivel de satisfacción de clientes respecto al de entidades competidoras (benchmarking de la satisfacción de clientes).

Se ha realizado una comparación a partir de las encuestas locales de satisfacción de clientes. Estas encuestas se realizan en los mercados principales en los que opera el Grupo. El resultado de esta evaluación es de +1,9% (puntos porcentuales).

(4) Evolución del core capital, capital económico del Grupo, balance y otros factores relevantes de gestión.

Se han valorado los aspectos más destacados de la gestión del Grupo durante el ejercicio, considerando que la evolución general ha sido la esperada y en línea para alcanzar las metas fijadas a largo plazo. No se han determinado ajustes positivos o negativos en este factor.

Véase a continuación el apartado E.1 del presente documento.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.075.223.263	96,16%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	177.761.362	2,12%
Votos a favor	7.761.890.435	92,43%
Abstenciones	135.571.466	1,61%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Véase documento adjunto.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 12/02/2016.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

APARTADO E.1

Apartado D.2:

(Continuación del texto del Apartado D.2)

ILP 2015

Por su parte, como se ha indicado en el apartado C anterior, el Importe Acordado del ILP se ha determinado en función del comportamiento del BPA y del ROTE del Grupo en 2015 con respecto a lo presupuestado para dicho ejercicio, habiéndose cumplido tales presupuestos en un 84,6% y 85,2%, respectivamente. De ello se deriva un Importe Acordado del ILP equivalente a un 91,50% del importe de referencia (máximo) fijado.

Además, el devengo y cuantía final del Importe Acordado del ILP se encuentran vinculados al grado de cumplimiento de seis objetivos plurianuales del plan, alineados con los objetivos estratégicos del grupo (y descritos en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2014) y demás condiciones del plan, de modo que podría ser cero.

Relación de los componentes variables de la retribución respecto de los fijos en 2015.

La junta general de 27 de marzo de 2015 aprobó una ratio máxima entre los componentes variables y los componentes fijos de la remuneración de los consejeros ejecutivos del 200%.

El porcentaje que han supuesto los componentes variables de la retribución total respecto de los fijos en 2015 para cada consejero ejecutivo es el siguiente:

- D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea: 109%.
- D. José Antonio Álvarez Álvarez: 2015: 56%.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo: 2015: 121%.
- D. Matías Rodríguez Inciarte: 2015: 141%.
- D. Juan Rodríguez Inciarte^(*): 2015: 71%.

^(*)Cesó como consejero el 30 de junio de 2015.

A estos efectos:

- Los componentes variables de la remuneración incluyen el Bonus de 2015, el ILP de 2015 y, en su caso, la parte de las aportaciones a sistemas de previsión de 2015 que se calculen sobre la retribución variable del consejero correspondiente.
- Los componentes fijos de la remuneración incluyen los restantes conceptos retributivos que percibió cada consejero en el 2015 por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo las aportaciones a sistemas de previsión calculadas sobre la retribución fija, así como la totalidad de atenciones estatutarias que el consejero correspondiente percibe en su condición de tal.

Bonos de ejercicios anteriores: acciones entregadas y pendientes de entrega

En este anexo se incluye información sobre las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2015 y correspondientes a la parte diferida en acciones de remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores. Los datos de esta tabla reflejan los importes brutos de la remuneración, sin tener en cuenta las retenciones que, en cada caso, se hayan practicado.

No se incluye en esta tabla información sobre el Bonus 2015, ni sobre el ILP 2015, ya que durante el ejercicio 2015 no han sido entregadas acciones correspondientes a estos planes. Tampoco se incluye información sobre el ILP de 2014 puesto que, a pesar de que el periodo de medición de la métrica de la que depende el primer tercio de su importe concluyó el 31 de diciembre de 2015, aún no se ha determinado el resultado de esa métrica ni se han entregado las correspondientes acciones. Como se describe en el apartado C del informe, el ILP 2015 no ha sido devengado todavía. Por su parte, el Bonus 2015 sí se ha devengado y sus importes totales se incluyen, además de en el citado apartado C, en los apartados D.1.a) i) (bajo el concepto "*Retribución variable a corto plazo*" –para el importe a abonar en efectivo–) y D.1.a) ii) (bajo el concepto "*Nº Precio*" del epígrafe "*Acciones entregadas durante el ejercicio*" –para el importe a abonar en acciones–), sin perjuicio de que tan solo un 40% de tales importes ha sido abonado a principios del ejercicio 2016 y que el 60% restante de será abonado, en su caso, por quintos, en los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Consejero	Nombre del plan	Fecha implantación	Acciones 01/01/2015	Acciones entregadas en 2015	Acciones canceladas en 2015	Acciones pendientes de entrega 31/12/2015
D.ª Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	Primer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2011)	17/06/2011	47.000	47.000	-	-
	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	69.916	34.958	-	34.958
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	99.362	33.121	-	66.241
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	304.073	121.629	-	182.444
D. José Antonio Álvarez Álvarez	Primer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2011)	17/06/2011	32.038	32.038	-	-
	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	48.093	24.047	-	24.046
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	58.681	19.560	-	39.121
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	157.452	78.726	-	78.726
D. Matías Rodríguez Inciarte	Primer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2011)	17/06/2011	62.878	62.878	-	-
	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	83.059	41.530	-	41.529
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	103.639	34.546	-	69.093
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	231.814	92.726	-	139.088
D. Javier Marín Romano ¹	Primer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2011)	17/06/2011	25.960	25.960	-	-
	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	38.969	19.485	-	19.484
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	112.275	37.425	-	74.850
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	320.563	128.225	-	192.338
D. Juan Rodríguez Inciarte ²	Primer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2011)	17/06/2011	36.690	36.690	-	-
	Segundo ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2012)	30/03/2012	48.466	24.233	-	24.233
	Tercer ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2013)	22/03/2013	66.448	22.149	-	44.299
	Cuarto ciclo Plan retribución variable diferida y condicionada (retribución variable 2014)	28/03/2014	179.680	71.872	-	107.808

¹ Cesó como consejero el 12 de enero de 2015.

² Cesó como consejero el 30 de junio de 2015.