



## Campaña de ejercicio de derechos políticos 2025

Nombre empresa	Banco Santander
Código ISIN	ES0113900J37
Fecha	4 de abril
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.A.	Cuentas anuales	Favorable	Los resultados han sido positivos en 2024. Los informes de auditoría no presentan salvedades. El beneficio por acción ha pasado de 0,65 € a 0,77 €.
1.B.	Estado de información no financiera	En contra	<p>206.753 personas trabajadoras en Banco Santander.</p> <p>42,2% en Europa. 20% en Norteamérica. 37,8% en Sudamérica.</p> <p>Hay más mujeres que hombres en las plantillas. No obstante, en todos los cargos directivos hay más hombres que mujeres.</p> <p>La mayoría de las personas trabajadoras tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.</p> <p><i>Diálogo con representantes de los trabajadores: además de los mecanismos anteriores, Santander entiende que la representación legal de las personas trabajadoras ejerce un importante papel como interlocutor de este Grupo de interés. Por ello, promueve y mantiene un diálogo</i></p>



			<p><i>permanente, fluido y directo con la representación legal de las personas trabajadoras (a través de sindicatos o comités de empresa) fomentando la interlocución y la negociación permanente. En los países en los que esta representación existe, la interlocución sobre aquellas cuestiones relativas a las relaciones laborales se canaliza a través de ella.</i></p> <p><i>Por otra parte, en Santander, la función de Relaciones Laborales facilita mecanismos para la comunicación de la representación legal de las personas trabajadoras con las personas a las que representan y las afiliadas a las diferentes organizaciones sindicales de acuerdo con la normativa y acuerdos aplicables en cada país.</i></p> <p><i>Los trabajadores de todos los países con más de 500 empleados, que representan el 99% de los empleados de Grupo, se encuentran cubiertos por sistemas y estrictas políticas de salud y seguridad ocupacional, en cumplimiento de las normas locales y mejores prácticas en prevención de riesgos.</i></p> <p><i>El 98% de los empleados tienen contratos permanentes o de duración indefinida. Y, en todos los países, los empleados tienen cobertura pública ante la pérdida de ingresos por desempleo en cumplimiento de las normativas locales.</i></p> <p><i>Nuestros trabajadores están protegidos con una retribución adecuada en caso de accidentes de trabajo y, en algunos países como España, hemos complementado la prestación, que puede llegar hasta el 100% del salario del trabajador en situación de incapacidad temporal.</i></p> <p><i>Se promueve también el respeto a la libertad de asociación, la actividad sindical, la negociación colectiva y la</i></p>
--	--	--	---



			<p><i>protección de los representantes de los trabajadores conforme a la legislación de cada país en el que operamos.</i></p> <p><i>Al cierre de 2024, 110.692 empleados trabajan en establecimientos o compañías con representación sindical. Continuamos promoviendo y cumpliendo los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y tenemos un Comité de Empresa Europeo con reuniones periódicas con representación de la dirección del Grupo y representantes legales de los trabajadores de España, Portugal, Italia, Polonia, Reino Unido y resto de países europeos.</i></p> <p><i>También mantuvimos un diálogo constante con los representantes legales de los empleados a través de reuniones bilaterales en los países y de comités especiales en las que todas las partes debatieron informes, consultas y negociaciones sobre las condiciones de trabajo y los beneficios de los empleados. En los principales países se ha llegado a importantes acuerdos durante 2024, incluyendo los comités de seguridad y salud laboral, seguimientos de los planes de igualdad, control de los planes de pensiones, de formación, actualizaciones de los convenios colectivos correspondientes, y también otras reuniones bilaterales con representantes sindicales.</i></p> <p><i>En 15 de los países con mayor cantidad de empleados del Grupo hay representaciones sindicales según las normas locales (por compañía, por ubicación o por afiliación individual). En esos países -excepto Reino Unido donde no se puede divulgar datos respecto a afiliación sindical, el 60% de los trabajadores tiene representante sindical-.</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, según definición de CSRD. El porcentaje agregado de empleados en convenio es 74%, al incluir las principales compañías de los 16 países relevantes que representan el 98% de nuestra plantilla global, siendo este porcentaje similar al ejercicio anterior.</i></p> <p>Polonia y EEUU se encuentran en el rango 0-19% de cobertura de la negociación colectiva. México, en el rango 20-39% y España, Portugal, Argentina, Brasil, Chile y Reino Unido en el rango 80-100%. Polonia, España y Portugal se encuentran en el rango 80-100% en diálogo social.</p> <p>Polonia se encuentra en el nivel 3 del Índice Global de Derechos de la CSI (violación regular de derechos). EEUU y México en un nivel 4 (violación sistemática de derechos).</p> <p>Las tasas de rotación son significativamente más altas en Norteamérica y Sudamérica.</p> <p>La remuneración media de los hombres es significativamente superior a la de las mujeres. En la alta dirección también se da este hecho. Únicamente en el consejo, la remuneración es mayor para las mujeres.</p> <p>La presencia de mujeres en la alta dirección es muy inferior a la del consejo.</p> <p>Empeoran los indicadores de seguridad y salud laboral (tasa de accidentes y de gravedad).</p> <p>Aumentan las reclamaciones recibidas, especialmente en España.</p> <p>Informa de los impuestos pagados por países, salvo en algunos casos que agrega por áreas económicas (Resto de Europa, Resto de Latinoamérica).</p>
--	--	--	--



			<p><i>Ratio de la remuneración anual de la persona mejor remunerada por el desempeño de funciones ejecutivas (salario, aportaciones a la pensión, remuneración variable); dividido entre la mediana de la remuneración anual del resto de empleados (excluyendo la remuneración mejor remunerada): 367,1. Esta cifra se ve impactada por nuestro modelo de negocio, con fuerte presencia en tres regiones geográficas (Europa, Norteamérica y Sudamérica) y una amplia red de sucursales (c.8.000), pues más de la mitad de nuestros empleados están asentados en México y América del Sur (principalmente en Brasil) donde las remuneraciones están adaptadas al coste de vida local, muy inferior al de otros países que son referencia para establecer la remuneración de los consejeros ejecutivos. Además, el uso de la mediana exagera este efecto frente a la media: con datos medios el resultado de la ratio sería 239.7.</i></p> <p><i>Apostamos por una inclusión real y efectiva de las 4.828 personas con discapacidad empleadas en el Grupo (más de 2,3% de nuestra plantilla global).</i></p> <p><i>A diciembre de 2024, SAM tenía un volumen de 63,5 miles de millones de euros en activos ISR (32% interanual) repartidos en 8 países. Este volumen representa el 26,9% del total de los activos bajo gestión de SAM y contribuye al objetivo de alcanzar 100 miles de millones de euros en activos bajo gestión en inversiones socialmente responsables (ISR) para 2025 en la división de Wealth.</i></p> <p><i>El Grupo participa activamente en los distintos programas de cumplimiento cooperativo que están desarrollando diversas administraciones tributarias. En este sentido, desde 2010 estamos adheridos al Código de Buenas</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>Prácticas Tributarias en España y al Code of Practice on Taxation for Banks en Reino Unido, y más recientemente en 2022 nos hemos adherido al Código de Boas Práticas Tributárias en Portugal. Adicionalmente, y en dicho contexto, desde 2015, presentamos anualmente y de manera voluntaria el Informe de Transparencia Fiscal a la Agencia Estatal de Administración Tributaria en España.</i></p> <p><i>El GAR de Santander es del 3,04% (basado en el volumen de negocio)<sup>93</sup> y del 3,28% (basado en CapEx).</i></p> <p>En general aumentan las emisiones (excluyendo las no financiadas). Informa también de las emisiones financiadas.</p> <p>El verificador de la memoria coincide con el auditor del grupo. Es un informe de verificación limitada.</p>
<b>1.C.</b>	Gestión social	<b>Abstención</b>	Los resultados han sido positivos en 2024. En materia de RSE y transparencia existe un amplio margen de mejora, tal y como hemos podido ver en el punto anterior.
<b>2.</b>	Aplicación de resultados	Favorable	Se propone destinar el 68% a reservas y el resto a beneficios.
<b>3.</b>	Nombramiento y reelección de miembros del consejo	Ver comentario	Cumple con las recomendaciones de independencia del consejo (66%) y diversidad (40% de mujeres).



<b>3.A.</b>	Fijación del número de miembros del consejo	Favorable	15 miembros. Cumple con la recomendación de buen gobierno.
<b>3.B.</b>	Reelección de consejero	Favorable	-
<b>3.C.</b>	Reelección de consejero	Favorable	-
<b>3.D.</b>	Reelección de consejero	<b>Abstención</b>	No hay objeción a su perfil como consejero. No obstante, la multitud de cargos que ostenta nos genera dudas sobre su capacidad de dedicación al consejo de Banco Santander.
<b>3.E.</b>	Reelección de consejera	Favorable	-
<b>3.F.</b>	Reelección de consejera	Favorable	-

<p><b>4.</b></p>	<p>Reelección auditor de cuentas</p>	<p><b>En contra</b></p>	<p><i>% de honorarios por servicios distintos de los de auditoría/ honorarios por servicios de auditoría para Banco Santander y sus filiales en España: 25,98%(*), significativamente inferior a la ratio máxima permitida por la legislación aplicable en materia de independencia del auditor.</i></p> <p>En nuestra opinión, este importe no debería superar en ningún caso el 10%, siendo preferible el 0% (es decir, la contratación de otra entidad para la realización de ese servicio).</p>
<p><b>5.</b></p>	<p>Nombramiento verificador de la memoria de sostenibilidad</p>	<p><b>En contra</b></p>	<p>En nuestra opinión, se debería nombrar a otra entidad que no fuera la entidad auditora de las cuentas anuales de la sociedad para evitar posibles conflictos de interés.</p>
<p><b>6.A.</b></p>	<p>Reducción de capital social</p>	<p><b>Abstención</b></p>	<p><i>La inversión máxima del programa es de 1.587 millones de euros. Esta cifra junto con la destinada al primer programa de recompra con cargo a los resultados de 2024 (aproximadamente, 1.525 millones de euros), cuya ejecución finalizó el 3 de diciembre de 2024, <u>representan, aproximadamente, el 25% del beneficio neto atribuido</u> (excluyendo impactos sin efecto en caja ni efecto directo en ratios de capital) de Grupo Santander en 2024</i></p>
<p><b>6.B.</b></p>	<p>Reducción de capital social</p>	<p><b>Abstención</b></p>	<p><i>Reducir el capital social por un importe máximo de 757.624.616 euros, mediante la amortización de acciones propias que resulten adquiridas a través de uno o varios programas de recompra de acciones o por otros medios legalmente permitidos, delegando en el consejo la facultad de acordar la reducción y fijar las demás condiciones no previstas en el acuerdo.</i></p> <p><i>La finalidad de la reducción de capital es amortizar acciones propias, tales como las que puedan ser adquiridas en el marco de la política de remuneración al accionista, o aquellas que se adquieran en el marco de recompras</i></p>



			<p><i>adicionales como las que puedan realizarse para distribuir excesos de capital (CET1) conforme al objetivo para 2025-2026 anunciado el 5 de febrero de 2025(*)</i></p>
<b>7.A.</b>	Política de remuneraciones de miembros del consejo	<b>En contra</b>	<p><i>Los componentes de la remuneración variable <u>no podrán superar el 200% de los componentes fijos</u> (si así lo aprueba la junta bajo el punto 7 C del orden del día).</i></p> <p><i><u>La ratio máxima de cumplimiento continúa en el 125% para incentivar que puedan excederse los objetivos establecidos</u> (sin que ello suponga que puedan superarse los umbrales de retribución aprobados por la junta general).</i></p> <p>Las remuneraciones de los miembros del consejo de Banco Santander son muy elevadas. Se propone además que la retribución variable pueda superar en un 200% la retribución fija, lo cual puede llevar a la asunción de riesgos excesivos que pongan en riesgo la sostenibilidad de la empresa. Lo mismo sucede con el incentivo del 125%.</p>
<b>7.B.</b>	Fijación importe máximo de retribución de miembros del consejo en su condición de tales	<b>Abstención</b>	<p><i>Aprobar un importe máximo anual de la retribución de los administradores en su condición de tales de 6.000.000 euros, pudiendo ser reducida por el consejo de administración en los términos previstos en los Estatutos del Banco. El importe total devengado en 2024 en concepto de atenciones estatutarias y dietas ascendió a 5,4 millones de euros, que es un 11% inferior al máximo acordado por la junta general de accionistas.</i></p>

<b>7.C.</b>	Aprobación de la ratio máxima entre los componentes fijos y variables de la remuneración total	<b>En contra</b>	<p><i>Aprobar una ratio máxima del 200% entre los componentes variables y fijos de la remuneración total de los consejeros ejecutivos y de determinados miembros del Colectivo Identificado Corporativo (consejeros, altos directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo).</i></p> <p>Ver comentario punto 7.A.</p>
<b>7.D.</b>	Plan de retribución variable diferida y vinculada a objetivos plurianuales	<b>En contra</b>	<p><i>Son beneficiarios del Incentivo los consejeros ejecutivos de Banco Santander.</i></p> <p><i>La ratio máxima de cumplimiento puede alcanzar el 125%, para incentivar que se superen los objetivos establecidos.</i></p> <p><i>El importe máximo del Incentivo a entregar a los consejeros ejecutivos en acciones asciende a 11,5 millones de euros.</i></p> <p>Las remuneraciones de los 2 miembros del consejo con funciones ejecutivas en Banco Santander son muy elevadas. En 2024 ascendieron a 12.127.000 € y 9.137.000 € respectivamente. La política propuesta sigue en la misma línea.</p>
<b>7.E.</b>	Aplicación de la normativa buyouts del grupo	<b>En contra</b>	<p><i>La normativa de buyouts es un <u>instrumento de utilización selectiva para la contratación de directivos o empleados que, a resultas de aceptar la oferta de contratación de Banco Santander (o de otras sociedades del Grupo), pierdan el derecho a percibir determinadas retribuciones variables de su empresa de origen.</u> Por lo tanto, esta normativa, que tiene en cuenta la regulación y recomendaciones aplicables al Banco, permite mantener cierta flexibilidad para poder captar al mejor talento y ser equitativos con respecto a la pérdida de derechos que asume un directivo o empleado por su incorporación al Grupo, dado que las condiciones del buyout toman en</i></p>



			<p><i>consideración las que resultaban aplicables a las retribuciones cuya pérdida se compensa. <u>El número máximo de acciones que podrán entregarse al amparo de este acuerdo será un número tal que, multiplicando el número de acciones entregadas (o reconocidas) en cada ocasión por la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción Santander correspondientes a las cincuenta sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que se entreguen (o reconozcan), no exceda del importe de 40 millones de euros.</u></i></p> <p>En nuestra opinión, la entidad no debería pagar este tipo de cláusulas.</p>
<b>7.F.</b>	Votación consultiva política retributiva	<b>En contra</b>	<p>La máxima remuneración en la empresa (12.127.000 €) equivale a 161 veces el salario medio de la entidad en España (75.000 €) y 198 veces el salario medio de la entidad global (61.000 €).</p>
<b>8.</b>	Autorización para elevación a público	Favorable	-