

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2007

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 25, apartado primero, del Reglamento del Consejo de Administración, este órgano ha de aprobar un Informe Anual sobre Política de Retribuciones de los Consejeros, que será presentado a efectos informativos a la Junta General de Accionistas, y que contendrá la información a que se refiere el artículo 24.5 del mismo Reglamento, así como el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la aprobación de aquella y el asesoramiento externo que, en su caso, hubiera solicitado.

La estructura del Informe sigue la sistemática del régimen aplicable a las retribuciones de los miembros del órgano de administración.

En la Junta Extraordinaria de Accionistas de 2.007 se modificó el sistema de retribución de los Consejeros de Banco Español de Crédito, S. A. (Banesto). De acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, la retribución de los Consejeros se compone de los siguientes elementos:

1. Retribuciones por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada derivadas de su pertenencia al órgano de administración.

Consta de los siguientes componentes:

- Participación estatutaria en los beneficios de la compañía.
- Dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus Comisiones o Comités.

Esta retribución tiene el límite del 1% del beneficio neto del ejercicio, si bien el Consejo de Administración puede acordar anualmente reducir dicho porcentaje. Su pago exige la previa dotación de las atenciones prioritarias establecidas en la legislación vigente.

La distribución entre los Administradores de la participación estatutaria en los beneficios de la compañía y de las dietas se realiza en la forma y cuantía que acuerde anualmente el Consejo de Administración respecto a cada uno de ellos, para lo cual se tienen en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus Comisiones o Comités.

2. Remuneraciones por el desempeño en la sociedad de funciones distintas a la de Consejero.

Incluyen las retribuciones de los Consejeros por el desempeño de funciones, sean como Consejero Ejecutivo o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión que ejercen colegiadamente en el Consejo o en sus Comisiones.

Su cobertura se halla en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, que dispone, en su último párrafo, que las retribuciones previstas en los párrafos precedentes (las del número 1 anterior), en cuanto exclusivamente derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o singular para los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas distintas a la función propia de Consejero, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya laboral –común o especial de alta dirección- mercantil o de prestación de servicios.

3. Retribuciones vinculadas a acciones de la Sociedad.

Finalmente, el artículo 27 de los Estatutos Sociales prevé que, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas en los términos legalmente establecidos, los Consejeros podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones del Banco corresponde por Ley y Estatutos a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El artículo 24, apartado 3, del Reglamento del Consejo de Administración restringe esta modalidad retributiva a los Consejeros Ejecutivos, con determinadas excepciones.

De acuerdo con éste régimen, el Informe se estructura en los siguientes apartados:

1. Política de retribuciones de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada, aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 19 de diciembre de 2.007.
2. Política de retribuciones de los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones distintas de la supervisión y decisión colegiada, aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 19 de diciembre de 2.007.
3. Intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones y asesoramiento externo.

1. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES DE SUPERVISIÓN Y DECISIÓN COLEGIADA.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 17 de diciembre de 2007 formuló la propuesta de Política de Retribuciones de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada.

Para fundamentar la propuesta, la Comisión de Nombramiento y Retribuciones ha utilizado los siguientes criterios:

- La retribución de los consejeros debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer la independencia de los que ostenten esta condición.
- En cuanto que participación en beneficios, debe tener cierta correspondencia con la evolución de los resultados de la compañía.
- Seguir un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para Consejeros de sociedades cotizadas comparables.

De acuerdo con estos criterios, el Consejo de Administración acordó las siguientes retribuciones:

1. Componente variable. La participación estatutaria en los beneficios del ejercicio 2007 se ha fijado en 66.000 euros para cada uno de los miembros del Consejo. Se ha establecido una retribución adicional individual de 29.000 euros para los miembros de la Comisión Ejecutiva, Comisión Delegada de Riesgos y Comité de Auditoría y Cumplimiento, mas una cuantía de 22.000 euros para el Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento. Este último concepto responde a una práctica habitual en entidades de crédito cotizadas, en atención a la importancia de las funciones de este Comité y al trabajo realizado por el mismo.

La propuesta de fijación de la participación estatutaria en beneficios se formula al final del ejercicio, dado que este concepto retributivo está ligado al cumplimiento de los objetivos de beneficio de la entidad.

2. Componente fijo. Las dietas a satisfacer por las reuniones celebradas en el ejercicio 2007 se han fijado en las cuantías que se venían percibiendo por estos conceptos (1.500 euros por reunión del Consejo de Administración y 750 euros por reunión del Comité de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

Estas retribuciones no se perciben por los Consejeros Dominicales ni por la Presidente del Consejo de Administración.

Seguidamente se detalla la evolución de las retribuciones por pertenencia al Consejo y a las Comisiones de Banesto durante los tres últimos ejercicios.

EVOLUCIÓN RETRIBUCIONES			
CONCEPTO	2.007	2006	2005
Pertenencia al Consejo de Administración	66.000	55.000	50.000
Pertenencia a Comisiones Delegadas (Ejecutiva y de Riesgos)	29.000	24.000	20.000
Pertenencia a Comisión de Auditoría	29.000	24.000	20.000
Dietas de asistencia al Consejo de Administración	1.500	1.500	1.260
Dietas de asistencia a Comisión de Nombramientos y Comité de Auditoría.	750	750	630

2. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES DISTINTAS DE LA SUPERVISIÓN Y DECISIÓN COLEGIADA.

A) PRINCIPIOS DE LA POLITICA DE RETRIBUCIONES.

La política de retribuciones con respecto a Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada inherentes a su pertenencia al órgano de administración, se fundamenta en estas premisas:

- Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las instituciones comparables del sector financiero nacional.
- Mantener un componente variable anual relevante en comparación al fijo y vinculado a la consecución de objetivos mediales y alineados con los intereses de los accionistas.
- Incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo, y la retención de las personas críticas vinculadas a dichos objetivos, contemplándose, entre otros sistemas, los de planes de opciones, entrega de acciones u otros normalmente ligados a la evolución de la acción tanto de Banesto como del Grupo Santander.

B) COMPONENTES RETRIBUTIVOS.

1) Retribución Fija

Como indicamos anteriormente, la cuantía de la retribución fija debe mantenerse en posiciones equiparables a las de mercado, manteniendo la premisa de que, en circunstancias ordinarias, debería tender a representar el 50% del total de la remuneración, entendiendo como tal la suma de retribución fija más variable.

El porcentaje de retribución fija sobre la suma de retribución fija más variable de los Consejeros Ejecutivos en los últimos 3 ejercicios ha sido el siguiente: En 2.005, el 49,8%; en 2.006, el 51 %; y en 2.007, el 46 %.

En cuanto a la estimación de Retribución Fija global del año 2007, para el total del los Consejeros Ejecutivos se sitúa en un importe conjunto de 2.764.000 euros.

La evolución de las retribuciones fijas individuales percibidas por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño en la Sociedad de funciones distintas a las de mero Consejero durante los 3 últimos ejercicios cerrados ha sido la siguiente

	2007	2006	2005
D ^a Ana P. Botín	1.133.140	1.030.137	1.000.133
D. José A. García Cantera	605.132	457.055	312.124
D. Juan Delibes Liniers	555.991	519.883	474.930
José M ^a Nus Badía	470.160	415.702	383.151

2) Retribución Variable o Bono

La fijación de la retribución variable tiene como referente fundamental el cumplimiento del objetivo de Beneficio antes de Impuestos (BAI), establecido en los Presupuestos Anuales.

En este ejercicio 2007, en la determinación de este componente relativo al resultado de la entidad, se ha incluido también un elemento cualitativo, junto a los cuantitativos expuestos anteriormente, consistente en la comparación de los resultados del Banco con los de entidades competidoras de características homogéneas.

El segundo criterio esencial de la determinación de la retribución variable es la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero Ejecutivo, que se realiza en función del grado de consecución de los objetivos de cada una de las Áreas que dirigen, teniendo en cuenta su propia evaluación individual.

La agregación de todos estos criterios y componentes da, como resultado final, un rango de variación anual del total de la retribución variable correspondiente al Consejero Ejecutivo evaluado.

A continuación se detalla, en relación a los Consejeros Ejecutivos, la evolución en porcentaje de la retribución variable sobre la retribución fija, en los últimos 3 ejercicios, que concuerda claramente con la tendencia de mercado de superar el porcentaje del 100% de la retribución fija: 100,3% en 2.005; 97% en 2.006; y 114,9% en 2.007.

En relación a la estimación global de la Retribución Variable correspondiente a resultados del ejercicio 2007, a percibir en 2008, se sitúa en un importe conjunto para los Consejeros Ejecutivos de 4.007.000 euros.

A continuación se detalla individualmente la retribución variable percibida por los Consejeros Ejecutivos durante los últimos tres ejercicios.

	2007	2006	2005
D ^a Ana P. Botín	1.984.960	1.696.250	1.437.500
D. José A. García Cantera	840.000	700.000	406.000
D. Juan Delibes Liniers	769.000	660.000	564.300
José M ^a Nus Badía	413.575	355.000	307.800

3) **Sistemas de Retribución a medio/largo plazo.**

Plan I06

La Junta General de Accionistas Ordinaria de Febrero de 2006 aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo, denominado Plan I06, que incluía como beneficiarios a Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.

Sus características fueron:

- Concepto : Plan de retribución variable ligado a 2 parámetros:
 - 1) Evolución bursátil y beneficio por acción de la acción Santander y
 - 2) Beneficio operativo de Banesto.
- Objetivos a 3 años: Resultados de los ejercicios 2.004, 2.005 y 2.006.
- Cuantía base del Plan para cada directivo: 33% de la retribución fija de 2004 y 100% de la totalidad de retribución variable referida a resultados 2003.
- Percepción del incentivo: 50% opciones sobre acciones Santander y 50% en entrega de acciones Banesto.

- Condiciones necesarias para el cumplimiento del Plan:
 - 1) Opciones Santander: Revalorización de la acción Santander y evolución de su beneficio por acción superior a los conseguidos por al menos 20 de 29 Bancos Internacionales comparables.
 - 2) Acciones Banesto: El beneficio operativo del Grupo Banesto en el ejercicio 2006 debería ser superior al 155% del margen de explotación menos las provisiones de riesgos de 2003.

Al haberse cumplido ambas condiciones, los beneficiarios percibirán las acciones de Banesto correspondientes el próximo 2 de Marzo de 2008 e igualmente podrán ejercitar las opciones Santander desde el 2 de Marzo de 2008 hasta el 15 de Enero de 2009.

Entre los beneficiarios de este Plan se encuentran los siguientes Consejeros Ejecutivos con el siguiente nº de acciones Banesto y opciones Santander

	Acciones	Opciones
Ana P. Botín	54.166	293.692
JA García Cantera	16.920	91.743
Juan Delibes	26.015	141.055
José M ^a Nus	15.566	84.403

Plan Incentivo a Largo Plazo basado en la entrega de acciones Banesto

Siguiendo en la línea de mantener como parte fundamental de la política retributiva los sistemas de retribución a largo plazo, se aprobó en Junta Extraordinaria de Junio de 2007 la puesta en marcha de un Plan de Incentivo a Largo Plazo (trianual 2007-2009) pagadero en acciones Banesto que igualmente incluye a Consejeros Ejecutivos y miembros de Alta Dirección. Este incentivo se percibirá, de cumplirse las condiciones establecidas en el Plan, en 2010.

Las características principales son:

- Objetivos a 3 años : Resultados de los ejercicios 2.007, 2008 y 2009
- Cuantía base: 100% retribución variable de 2006
- Percepción en acciones Banesto :
 - 1) 70% en función de la evolución de la cotización y beneficio por acción de la acción Banesto comparada con 10 Bancos Europeos.
 - 2) 30% en función de la evolución de la cotización y beneficio por acción de la acción Santander comparada con 21 Bancos Globales.

Entre los beneficiarios del Plan igualmente se encuentran los Consejeros Ejecutivos con el siguiente número máximo de acciones Banesto

	Acciones Banesto
Ana P. Botín	22.798
JA García Cantera	39.729
Juan Delibes	37.457
José M ^a Nus	20.148

4) Sistemas de Previsión.

La política en materia de sistemas de previsión de los Consejeros Ejecutivos, sin perjuicio de la existencia de algún supuesto en el que la incorporación a esta política está pendiente de aprobación, se basa en el reconocimiento del derecho a percibir un complemento de pensión en caso de jubilación.

La cuantía del complemento de pensión consiste, por lo general, en el importe necesario para alcanzar una cantidad anual bruta equivalente al 100% del Salario Fijo que el Consejero estuviera percibiendo en el momento que surge la contingencia.

Este esquema esta en línea tanto de las prácticas actuales de mercado como de la política que sigue el Grupo Santander.

También debe indicarse que, igualmente y desde el año 2005, los Consejeros Ejecutivos mantienen Seguros de Vida individuales que incluyen capitales de 2 anualidades en caso de fallecimiento y el doble en caso de fallecimiento por accidente. Se reconocen asimismo derechos de pensión a favor del cónyuge (viudedad) e hijos (orfandad) para el caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo o del miembro de la Alta Dirección. Igualmente, todos los Consejeros Ejecutivos disfrutan de un Seguro de Salud para todo su grupo familiar. El coste estimado de estas prestaciones de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2.007 ha sido de 308.842 euros.

A continuación detallamos la valoración de los compromisos por pensiones de prestación definida de los Consejeros Ejecutivos en los dos últimos ejercicios.

	Obligaciones devengadas		
	2007	2006	2005
D ^a Ana P. Botín	17.975.347	15.044.727	13.279.674
D. José A. García Cantera	1.612.304	1.138.704	114.910
D. Juan Delibes Liniers	8.031.893	7.517.060	6.251.726
José M ^a Nus Badía	1.701.960	1.567.435	1.224.872

C) CONDICIONES DE LOS CONTRATOS

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones descritos en las letras anteriores del presente apartado 2, los que se indican a continuación:

- a) Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia.

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

- b) Sometimiento al Código de Conducta

Se establece la obligación de observar el código de conducta del personal directivo y el código ético del personal de Banesto.

- c) Obligación de 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 y que se encuentren en poder del Consejero ejecutivo.

- d) Duración, Plazos de preaviso e Indemnizaciones por extinción del contrato.

No existe un criterio homogéneo en relación a indemnizaciones por extinción del contrato por causas imputables al Banco o por otras circunstancias objetivas, sino que depende de lo fijado en las cláusulas contenidas en el contrato existente con cada directivo, concertadas en función de las circunstancias personales concurrentes y fechas en que fueron firmados.

Tampoco existen cláusulas idénticas de fijación de plazos de preaviso para la extinción de la relación laboral, puesto que si bien existen en todos los casos, su duración oscila entre los 30 días y los 4 meses

En relación a los Consejeros Ejecutivos los contratos son de duración indefinida. No obstante la extinción de la relación por incumplimiento de sus obligaciones o por libre voluntad no da derecho a ninguna compensación económica. Si se produce por causa imputable al Banco o por concurrir circunstancias objetivas, como son las que, en su

caso, afectan al estatuto funcional y orgánico del Consejero Ejecutivo, el Consejero tendrá en el momento de extinción de la relación con el Banco, derecho a :

- 1) En el caso de Ana P. Botín, percibir una indemnización de hasta 5 anualidades de salario fijo anual, según se fija en el contrato en función de la fecha en que se produzca la extinción.
- 2) En el caso de José Antonio García Cantera, percibir una indemnización de 2 anualidades del salario fijo anual, según se fija en contrato.
- 3) En el caso de Juan Delibes, percibir una indemnización de la mitad del 80% del salario fijo anual multiplicado por el nº de años de antigüedad reconocida en banca, según contrato.
- 4) En el caso de José M^a Nus, percibir una indemnización de 811.366 Euros.

En todos los casos estas cantidades son incompatibles con la percepción de otro complemento de pensión.

3. INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES Y ASESORAMIENTO EXTERNO.

La política contenida en el presente informe fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 17 de diciembre de 2007, y adoptada por el Consejo de Administración en su sesión de 19 de marzo de 2007.

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos del Grupo. Además, se han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a los mercados e instituciones comparables, dadas las dimensiones, características y actividades de Banesto, así como con la información proporcionada por los estudios sobre gobierno corporativo elaborados sobre sociedades cotizadas españolas.

En particular, la propuesta de retribuciones fijas y variables (o bonos) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formuló en su sesión de 17 de diciembre de 2007 para los Consejeros ejecutivos ha tenido en cuenta la información de mercado facilitada por los principales consultores mundiales en materia de compensación en entidades de servicios financieros.