

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo 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 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.

De conformidad con las mejores prácticas en materia remuneratoria, el consejo de administración ha acordado someter el presente Informe a la votación de los accionistas en la Junta General Ordinaria convocada para el 23 de febrero de 2011, como punto separado del orden del día y con carácter consultivo. El Informe se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la expresada Junta General Ordinaria.

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

Conforme a 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 consiste en una cantidad equivalente al 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 mero consejero.

Incluyen las retribuciones de los consejeros por el desempeño de funciones, sea como consejero ejecutivo o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión que ejercen colegiadamente en el consejo o en sus comisiones o comités.

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.

A la junta general ordinaria convocada para el próximo 23 de febrero de 2011 se ha propuesto un acuerdo de modificación de los estatutos sociales de la entidad, conforme al cual el artículo 27 de los estatutos vigentes pasará en su caso a ser el artículo 39 de los nuevos estatutos, rubricado “Retribuciones del consejo de administración”. La propuesta de acuerdo y el informe de los administradores justificativa de la misma, que incluye el texto íntegro del proyecto de nuevos estatutos, se han puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la expresada junta general ordinaria.

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

1. Composición y funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones.

2. 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 del día 19 de enero de 2011.

3. 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 del día 19 de enero de 2011.

4. Proceso de toma de decisiones con detalle de la intervención de la comisión de nombramientos y retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones y del asesoramiento externo.

La Nota 5 de la Memoria de la entidad que se va someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria convocada para el 23 de febrero de 2011 proporciona información sobre la retribución de los consejeros referida a los ejercicios 2009 y 2010.

El consejo de administración en su reunión de 22 de diciembre de 2009, aprobó la adopción por la entidad de los estándares del Financial Stability Board (FSB) para la aplicación de los principios del FSF para unas buenas prácticas en materia de remuneración, publicados el 25 de septiembre de 2009, de conformidad con las recomendaciones del Banco de España de diciembre de 2009 (en lo sucesivo, también las “Recomendaciones del Banco de España”).

1. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.

Según el artículo 15.1 del reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos y con mayoría de independientes, designados por el consejo de administración, teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias para las funciones a desempeñar. El presidente de la comisión deberá tener la condición de independiente.

Los miembros actuales de la comisión de nombramientos y retribuciones son:

Presidente:	Don José Luis López Combarros
Vocales:	Doña Belén Romana García Doña Rosa María García García
Secretario no miembro:	Doña Mónica López-Monís Gallego

Conforme al artículo 15.2 la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá las siguientes funciones:

a) Proponer al consejo de administración los criterios que deben seguirse para la composición del mismo y para la selección de quienes hayan de ser propuestos para el cargo de consejero, y en particular:

(i) Evaluará las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo;

(ii) Definirá las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir cada vacante, valorando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido.

b) Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento, reelección y ratificación de consejeros a que se refiere el apartado 2 del artículo 19 del reglamento, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de las comisiones del consejo de administración. Igualmente, formular, con los mismos criterios anteriormente citados, las propuestas de nombramiento de cargos en el consejo y sus comisiones.

Los consejeros podrán solicitar de la comisión de nombramientos y retribuciones que tome en consideración, por si los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

c) Proponer al consejo la política retributiva de los consejeros, con el contenido previsto en el artículo 24 y de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos. Proponer al consejo el importe de la retribución de los consejeros, por todos los conceptos, e informar las propuestas de retribución de los Altos directivos que el presidente eleve al consejo de administración.

d) Velar por la observancia de la política retributiva de los consejeros y altos directivos y por la transparencia de las retribuciones, a cuyo efecto se cerciorará de la inclusión en la memoria anual de la información preceptiva acerca de las remuneraciones del consejo de administración.

e) Informar el nombramiento y cese del secretario del consejo y de altos directivos que el presidente proponga al consejo.

f) Velar por el cumplimiento por parte de los consejeros de las obligaciones establecidas en los artículos 28 y 29 del reglamento, así como recibir información y, en su caso, emitir informe sobre medidas a adoptar respecto de los consejeros en caso de incumplimiento de aquéllas o del Código de Conducta del Grupo en los Mercados de Valores.

g) Revisar el carácter con el que constan los consejeros en el informe anual de gobierno corporativo.

h) Informar el proceso de evaluación de su funcionamiento.

El artículo 37 del proyecto de estatutos sociales de la entidad que se ha sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria convocada para el 23 de febrero de 2011, establece la regulación básica de la comisión de nombramientos y retribuciones, en

consonancia con el propósito de incorporar a las normas estatutarias una regulación básica de los órganos delegados del consejo de administración, que sea desarrollada por el reglamento del consejo de administración. Así, el artículo 37 de los nuevos estatutos condensa el contenido del precitado artículo 15 del reglamento del consejo de administración, al que se remite para una regulación más detallada de la composición, funcionamiento y competencias de la comisión.

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

La comisión de nombramientos y retribuciones, en sus sesión de fecha 19 de enero de 2011 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 nombramientos 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 para el ejercicio 2010:

- 1. Componente variable.** La participación estatutaria en los beneficios del ejercicio 2010 se ha mantenido en 59.400 euros para cada uno de los miembros del consejo. Se ha mantenido también una retribución adicional individual de 26.100 euros para los miembros de la comisión ejecutiva, comisión delegada de riesgos y comité de auditoría y cumplimiento, más una cuantía de 19.800 euros para el presidente del comité de auditoría y cumplimiento.

Adicionalmente, por acuerdo del consejo de administración de 3 de noviembre de 2010, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, se ha establecido una retribución adicional individual anual de 207.250 euros por el cargo de presidente del consejo de administración y otra por el mismo importe por el cargo de presidente de la comisión ejecutiva, que se devengan desde el 3 de noviembre de 2010. Estos conceptos retributivos responden al nombramiento en esa misma fecha de 3 de noviembre de 2010 de un nuevo presidente del consejo de administración y de la comisión ejecutiva de la Sociedad, que ha sido designado con el carácter de presidente no ejecutivo, a diferencia del presidente anterior que tenía funciones ejecutivas y ostentaba la condición de primer

ejecutivo de la compañía. Por ello, se ha estimado necesario adecuar el régimen retributivo del cargo de presidente a la condición del nuevo presidente de la Sociedad y a su actual ámbito competencial, teniendo en cuenta que el presidente solo percibirá retribuciones por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada y no por funciones distintas a las de mero consejero. Se considera que la retribución acordada es adecuada a la especial relevancia, dedicación y responsabilidad del cargo de presidente del consejo y de la comisión ejecutiva de la entidad, atendidas las funciones que actualmente desempeña el mismo en la Sociedad. En todo caso, las retribuciones señaladas están condicionadas a que el conjunto de la participación estatutaria de los consejeros en los beneficios de la compañía, junto con las dietas que perciban los consejeros por asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones y comités, no exceda del límite del 1% del beneficio neto del Banco en el ejercicio correspondiente.

2. Componente fijo. Las dietas a satisfacer por las reuniones celebradas en el ejercicio 2010 se fijaron 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).

A continuación se detallan los acuerdos adoptados por el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, sobre retribuciones de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada, para el ejercicio 2011:

- (i) La retribución adicional individual del presidente del comité de auditoría y cumplimiento se fija en 26.100 euros para el ejercicio 2011, en atención a la importancia de las funciones de ese comité y al trabajo realizado por el mismo, que se incrementará en el año 2011 y sucesivos por la ampliación de las funciones de los comités de auditoría y cumplimiento de la sociedades cotizadas llevada a cabo por las reformas legislativas aprobadas en 2010.
- (ii) Se ha establecido también para el año 2011, una retribución adicional anual para el presidente de la comisión delegada de riesgos de 180.150 euros. Este concepto responde, por un lado, a la creciente relevancia de las funciones de esa comisión en un entorno económico como el actual y a las consiguientes exigencias de la política de riesgos de la entidad, que demandan una cada vez mayor dedicación del presidente de la comisión a su cometido, y, por otro lado, a la circunstancia organizativa de que la presidencia de esa comisión ha pasado a desempeñarse por un consejero no ejecutivo, que, por tanto, sólo será retribuido por el ejercicio de funciones de mero consejero. Se estima que esta retribución es competitiva en relación con las instituciones comparables del sector financiero.
- (iii) Se ha acordado establecer dietas por asistencia a las reuniones de la comisión delegada de riesgos, que se devengarán a partir de 2011 y cuya cuantía se ha fijado también en 750 euros por reunión. Con ello se ha perseguido equiparar

éste órgano, en materia de dietas, al comité de auditoría y cumplimiento y a la comisión de nombramientos y retribuciones, al tiempo que se ha tenido presente la mayor dedicación de los miembros de esa comisión al desempeño de sus funciones, por las razones anteriormente expuestas. En 2010, la comisión ha celebrado 51 reuniones, lo que representa una ratio superior al de otras sociedades cotizadas comparables.

- (iv) Las restantes retribuciones por participación estatutaria en beneficios para el 2011 y las dietas por las reuniones que se celebren durante 2011 se fijan en la misma cuantía que la establecida para el 2010 en los apartados “1 Componente variable” y “2.Componente fijo” anteriores, sin perjuicio de que este concepto retributivo está ligado al cumplimiento de los objetivos de beneficio de la entidad.
- (v) Las retribuciones señaladas en las letras (i) a (iv) anteriores están sujetas a que el conjunto de la participación estatutaria de los consejeros en los beneficios de la compañía, junto con las dietas que perciban los consejeros, no supere el límite del 1% del beneficio neto del Banco en el ejercicio correspondiente.

Estas retribuciones no se perciben por los consejeros dominicales, salvo las que corresponden en concepto de participación estatutaria al presidente del consejo de administración por su condición de miembro y presidente del consejo de administración y de la comisión ejecutiva, y que han sido detalladas anteriormente.

Seguidamente, se detalla la evolución de las retribuciones por pertenencia al consejo y a las comisiones de Banesto durante los tres últimos ejercicios cerrados:

EVOLUCIÓN RETRIBUCIONES

CONCEPTO	2010	2009	2008
Pertenencia al consejo de administración	59.400	59.400	59.400
Pertenencia a comisiones delegadas (ejecutiva y de riesgos)	26.100	26.100	26.100
Pertenencia al comité de auditoría	26.100	26.100	26.100
Presidencia del consejo de administración	207.250		
Presidencia de la comisión ejecutiva	207.250		
Presidencia del comité de auditoría y cumplimiento	19.800	19.800	19.800
Dietas de asistencia al consejo de administración	1.500	1.500	1.500
Dietas de asistencia a comisión de nombramientos y comité de auditoría.	750	750	750

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

3.1. PRINCIPIOS DE LA POLITICA DE RETRIBUCIONES.

La política de retribuciones con respecto a los 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 y vinculado a la consecución de objetivos medibles y alineados con los intereses de los accionistas, con sistemas de control y medición, que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño a nivel individual, de la unidad de negocio y del conjunto de la entidad, acordes con los criterios inspiradores de las Recomendaciones del Banco de España.
- 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, entre otros parámetros, a la evolución de la acción tanto de Banesto como del Grupo Santander. De esta manera, un porcentaje relevante de la remuneración variable se abona de forma aplazada y mediante la entrega de acciones u otros instrumentos vinculados a acciones, de conformidad también con los criterios inspiradores de las Recomendaciones del Banco de España que inciden en evitar que las formas de retribución a los directivos puedan fomentar la toma inadecuada de riesgos por parte de éstos.

La comisión de nombramientos y retribuciones de la entidad, a la vista del informe retributivo que la Consultora TowersWatson emitió sobre la situación de Banesto y sus diferentes áreas en relación a la Normativa Regulatoria Europea y de Banco de España, formuló determinadas propuestas al consejo de administración en materia de política retributiva de la entidad.. Conforme a estas propuestas, el consejo de administración, en su política de retribuciones para 2010 para los consejeros ejecutivos y alta dirección, adoptó las medidas que se detallan en el informe sobre la política de retribuciones correspondiente al ejercicio 2009. Estas medidas se resumen a continuación:

- Diferimiento en acciones de un porcentaje de la retribución variable anual devengada a partir del 1 de enero de 2010 y percibida en el 2011 que supere los 300.000 euros. El devengo estará sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones para la parte diferida. Dicha retribución variable anual se determinará de acuerdo a criterios, tanto cualitativos como cuantitativos, siendo uno de ellos los resultados del RORAC del Banco en relación con el presupuesto. La política de retribución variable anual aparece detallada en el apartado 3.2.2.1 de este informe.

- Propuesta de un plan de incentivos a largo plazo basado en la entrega de acciones del Banco vinculado al Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo a un grupo de entidades comparables, que ha sido aprobado por la junta general de accionistas celebrada el 24 de febrero de 2010, tal y como se detalla en el apartado 3.2.2.2, letra c), de este Informe.

El Banco ha seguido las nuevas normas y recomendaciones que se han aprobado en materia retributiva, permitiendo a la entidad anticiparse en la incorporación de las mismas a su política retributiva. Así, en cumplimiento de la Directiva Europea 2010/76/UE, de 24 de noviembre, y la guía sobre políticas y prácticas retributivas del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS), que inciden en evitar que la retribución a los directivos pueda fomentar la toma inadecuada de riesgos por parte de éstos, el Banco ha adaptado su política de retribuciones a dichas reglas retributivas..

Conforme a lo anterior, a continuación se exponen las principales características de la política retributiva aplicable a partir del 2011:

- Para los Consejeros Ejecutivos, el comité de dirección y algunos miembros pertenecientes al área de Banca Mayorista:
 - Incorporación del valor del plan de incentivos a largo plazo a la retribución variable anual y eliminación de aquél a futuro (manteniendo, por tanto, los planes de incentivos a largo plazo vigentes).
 - Diferimiento a tres años de un determinado porcentaje de la retribución variable anual en función del nivel del directivo:
 - El consejero delegado del Banco diferirá un 50% de su retribución variable anual.
 - El comité de dirección, incluidos consejeros ejecutivos y algunos miembros del área de Banca Mayorista, diferirán un 40% de su retribución variable anual.
 - A su vez, la mitad de dichas cuantías se abonará por tercios en metálico y la otra mitad se liberará también por tercios en acciones del Banco en los años sucesivos (2013, 2014 y 2015).
 - El porcentaje de retribución variable anual restante se abonará una parte en metálico y con carácter inmediato, y otra parte en acciones de Banesto que deberán retenerse por periodo de un año.
 - El devengo de la retribución variable anual estará sujeto al cumplimiento de una serie de condiciones suspensivas similares a las aplicadas anteriormente.
 - Este esquema sustituye al anterior de diferimiento por encima de 300.000 euros.
- Para el resto de directivos y empleados del Banco se mantiene la política retributiva adoptada en el 2009 a la luz de las recomendaciones del Financial Stability Board

(FSB), del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) y del Banco de España.

Además, con el fin de garantizar la adaptación a la normativa europea de la política retributiva del Banco, se ha revisado también el mix retributivo poniendo especial atención en las áreas de control y riesgos, la política de blindajes, de transparencia y de gobernanza de la retribución.

Igualmente, Banesto considera el principio de transparencia como un elemento fundamental en su política de gobierno corporativo y, por ello, desde hace años viene aplicando este principio en materia de retribuciones y publicando el detalle individualizado y desglosado por conceptos de las retribuciones sus Consejeros Ejecutivos.

3.2. COMPONENTES RETRIBUTIVOS.

3.2.1. Retribución Fija

3.2.1.1. Retribución fija en 2010.

La cuantía de la retribución fija debe mantenerse en posiciones equiparables a las de mercado, y procurar que sea suficiente para que la entidad pueda, en su caso, retener los componentes variables de la retribución si no se consiguen los objetivos ligados a esa parte de la remuneración. En este sentido, como premisa, en circunstancias ordinarias, la retribución fija debería tender a representar el 50% del total de la remuneración, entendiéndose 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 el 2008 el 44%, en el 2009 el 44,3 % y en 2010 el 37% (en este año se incluye en la retribución variable el ILP)

En cuanto a la estimación de Retribución Fija global del año 2010, para el total del los consejeros ejecutivos se sitúa en un importe conjunto de 3.089.830 euros.

3.2.1.2. Evolución de la Retribución fija

Como se acaba de señalar, la estimación de Retribución Fija global del año 2010, para los consejeros Ejecutivos, se sitúa en un importe conjunto de 3.089.830 euros. Esta cifra supone una reducción del 1% en relación a la retribución fija del año 2009, que ascendió a un importe conjunto de 3.120.115 euros.

Por otro lado, 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:

	2010	2009	2008
D ^a . Ana P. Botín (*)	1.186.628	1.294.489	1.269.109
D. José A. García Cantera (**)	824.346	746.780	703.638
D. Juan Delibes Liniers	584.495	584.487	573.032
D. José M ^a Nus Badía	494.361	494.359	484.667

(*) D^a Ana P. Botín cesó en el desempeño del cargo de consejero el 3 de noviembre de 2010 para incorporarse a Santander UK,plc. por lo que se incluye la retribución fija percibida en el ejercicio 2010 hasta el momento de su baja en la Sociedad.

(**)D. José A. García Cantera fue designado primer ejecutivo de la Sociedad en el consejo del 3 de noviembre de 2010, revisándose su retribución fija con efectos desde el 1 de diciembre de 2010, para adecuarla a sus nuevas funciones y responsabilidades.

3.2.2. Retribución variable

3.2.2.1. Componente variable anual

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 tanto de Banesto como del Grupo Santander.

En el ejercicio 2010, en la determinación de este componente relativo al resultado de la entidad, se han incluido también elementos cualitativos, junto al elemento cuantitativo expuesto anteriormente, consistentes, por un lado, en la comparación de los resultados del Banco con los de entidades competidoras de características homogéneas y, por otro lado, en los resultados del RORAC de Banesto con relación al presupuesto. Este nuevo elemento de determinación de la retribución variable mide la adecuada gestión del riesgo y del consumo eficiente del capital, en congruencia también con las Recomendaciones del Banco de España.

El segundo criterio esencial de 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: 131,06% en 2008, 125,62 % en 2009 y 145,71% en 2010.

En relación con la estimación global de la Retribución Variable correspondiente a resultados del ejercicio 2010, a percibir en 2011, se sitúa en un importe conjunto para los consejeros ejecutivos de 4.501.400 euros.

De acuerdo también con las recomendaciones del Banco de España sobre abono de un porcentaje del componente variable de la retribución mediante la entrega de acciones y de forma diferida, la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de febrero de 2010, a propuesta del consejo de administración, aprobó determinadas normas aplicables desde 2010 sobre devengo y percepción del componente variable anual de la retribución, que rigen también para los consejeros ejecutivos. Estas normas son básicamente las siguientes:

- Las retribuciones variables anuales que se devenguen a partir del 1 de enero de 2010 y se perciban en el año 2011 y siguientes, cuando superen la cuantía de 300.000 euros, serán satisfechas en un porcentaje determinado mediante la entrega de acciones Banesto.
- La cuantía de la retribución objeto de percepción en forma de acciones se calculará en función de una escala progresiva creciente que dependerá del importe total de la retribución variable anual imputable al ejercicio, del grado de consecución de los objetivos y de otras reglas que regulen esa retribución variable.
- El número de acciones se devengará por tercios en cada uno de los tres años siguientes en las fechas en las que proceda el pago de la parte en metálico del componente variable correspondiente a cada uno de esos tres años, y siempre que no concurra ninguna de las siguientes circunstancias en cada año de diferimiento:
 - Deficiente performance financiero del Grupo;
 - Incumplimiento por el beneficiario de los códigos de conducta y demás normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos, que resulte de aplicación al directivo; o
 - Reformulación material de los estados financieros de la entidad, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

En este sentido de la Retribución Variable 2010 que percibirán los Consejeros Ejecutivos se diferirán las siguientes cantidades con pago en acciones.

CUADRO DE DIFERIMIENTO

	R V 2010	Efectivo	Diferido a 3 años pago en acciones
A.P. Botín	2.000.400	1.440.240	560.160
JG Cantera	1.200.000	960.000	240.000
Juan Delibes	846.000	712.200	133.800
Jose M ^a Nus	455.000	424.000	31.000

El consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, ha acordado proponer a la junta general de accionistas convocada para el

próximo 23 de febrero de 2011, de conformidad con el artículo 219 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, la aprobación de un acuerdo sobre la parte diferida de la retribución variable de 2010 de los consejeros ejecutivos, a satisfacer mediante la entrega de acciones Banesto. Conforme a dicha propuesta de acuerdo, la estimación que ha hecho el consejo de administración, del importe máximo a diferir en acciones de la retribución variable global correspondiente al ejercicio 2010 de los consejeros ejecutivos, es de 157.083 acciones que ha quedado diferida conforme al siguiente calendario de entrega:

	2011	2012	2013	Total
D ^a . Ana P. Botín Sanz de Sautuola y O'Shea	30.395	30.396	30.396	91.187
D. José A. García Cantera	13.023	13.023	13.023	39.069
D. Juan Delibes Liniers	7.260	7.260	7.261	21.781
D. José María Nus Badía	1.682	1.682	1.682	5.046
TOTAL	52.360	52.361	52.362	157.083

3.2.2.2. Sistemas de Retribución a medio/largo plazo.

Como se ha reseñado, un principio fundamental de la política retributiva de la entidad, congruente también con las Recomendaciones del Banco de España sobre diferimiento de la retribución variable y abono de un porcentaje de la misma mediante la entrega de acciones, consiste en la incorporación de sistemas de retribución a medio y largo plazo mediante planes de entrega de acciones, opciones sobre acciones u otros generalmente ligados a la evolución de la acción Banesto y Banco Santander. En estos planes el diferimiento normalmente es por tres años y están vinculados a la creación de valor para el accionista, al estar sujeto el devengo de la retribución a la consecución de objetivos financieros medibles y al cumplimiento de otras condiciones durante el plazo de vigencia de los planes.

Estos planes de incentivos son los siguientes:

a) Plan de Incentivos a la Largo Plazo, denominado Plan I06, aprobado por la Junta General Ordinaria celebrada el 28 de febrero de 2006. Este plan de incentivos incluía como beneficiarios a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la alta dirección de la entidad. En caso de cumplirse las condiciones del plan, el incentivo se percibía mediante la entrega de acciones Banesto y de opciones sobre acciones Banco Santander. La retribución variable estaba ligada a dos parámetros: (i) evolución bursátil y beneficio por acción de la acción Banco Santander y (ii) beneficio operativo de Banesto.

Al haberse cumplido las condiciones del plan, los beneficiarios del mismo percibieron las acciones Banesto el 2 de marzo de 2008 y pudieron ejercitar las opciones sobre acciones Banco Santander desde el 2 de marzo de 2008 hasta el 15 de enero de 2009.

b) Plan de Incentivo a Largo Plazo basado en la entrega de acciones Banesto aprobado por la junta General Extraordinaria celebrada el 27 de Junio de 2007.

Este plan retributivo también incluía como beneficiarios a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la alta dirección de la entidad. En caso de haberse cumplido las condiciones establecidas en el plan, la retribución se hubiera percibido en el año 2010, consistiendo la misma en la entrega de acciones Banesto, conforme a los siguientes parámetros: 70% en función de la evolución de la cotización y beneficio por acción de la acción Banesto comparada con 10 bancos europeos y 30% en función de la evolución de la cotización y beneficio por acción de la acción Banco Santander comparada con 21 bancos globales.

Como no se ha cumplido la condición previa y excluyente del plan, los consejeros ejecutivos no han percibido acciones Banesto en ejecución de ese plan de incentivos.

c) Plan de Incentivos a Largo Plazo basado en la entrega de acciones Banesto, aprobado por la Junta General Ordinaria celebrada el 24 de febrero de 2010.

A 31 de diciembre de 2010, este es el plan de incentivos que está en vigor. Sus características básicas son las siguientes:

(i) Descripción: Se trata de un plan de incentivos que comprende planes de retribución pagaderos en acciones de Banesto y destinados a ser el principal instrumento de incentivación a medio/largo plazo y de alineamiento de los intereses de los directivos con los de los accionistas. Los planes están ligados, según los casos, al cumplimiento de determinados requisitos de permanencia o la evolución del retorno total para el accionista.

(ii) Beneficiarios: Los consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y otros directivos hasta completar un número aproximado de 300 beneficiarios.

(iii) Funcionamiento general: Estos planes implican la puesta en práctica de ciclos sucesivos de entrega de acciones a los beneficiarios. Cada uno de estos ciclos tendrá, salvo lo indicado en el apartado (v) Duración, siguiente, una duración de tres años, de tal manera que cada año se inicie un ciclo y, a partir de 2013, acabe también otro. Se fijarán unos objetivos generales que se aplicarán en cada ciclo. Además, para cada uno de los ciclos se establecerá el número de acciones máximo que pueda corresponder a cada beneficiario en función de su retribución fija; de su grado de responsabilidad, contribución y desempeño; o de otros criterios análogos que el consejo o, por su delegación, la comisión ejecutiva consideren adecuados. El número de acciones realmente entregadas al final de cada ciclo será el máximo que se determine para el caso de que se cumplan totalmente los objetivos, el número menor de acciones que se haya establecido para los supuestos de cumplimiento parcial o, de no cumplirse los objetivos mínimos, cero.

Para recibir las acciones correspondientes a cada ciclo será necesario (salvo en los supuestos especiales, como por ejemplo fallecimiento o jubilación, que se contemplen) haber permanecido en activo en el Banco durante el periodo previsto.

(iv) Parámetros para la fijación de los objetivos: Los objetivos cuyo cumplimiento determinará el número de acciones a entregar, definidos para comparar la evolución de Banesto con la de un conjunto de entidades financieras de referencia, están, según la previsión actual, vinculados al Retorno Total para el Accionista (“RTA”).

A estos efectos se entenderá por RTA la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias en cada una de las entidades comparadas y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran reinvertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización en dicha fecha. Para calcular estos valores de referencia se tomará la media del precio de cierre de la acción de que se trate en los 15 días hábiles bursátiles previos al 1 de enero (excluido) del año en que dé comienzo cada plan, tratándose del valor inicial, y al 31 de diciembre (incluido) del año de finalización del tercer año posterior (primer año y segundo año, para el primer y segundo plan, respectivamente), tratándose del valor final.

El lapso de tiempo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada ciclo se denominará también período de medición; y a los seis meses posteriores hasta el 30 de junio siguiente, se le denominará periodo de permanencia adicional.

A la finalización de cada plan se calculará el RTA correspondiente a Banesto y a cada una de las entidades del Grupo de Referencia que se defina para cada Plan y se ordenarán de mayor a menor en función, respectivamente, del mayor o menor RTA que correspondan a cada entidad. El porcentaje de acciones a entregar se determinará sobre la base de la siguiente escala y en función de la posición relativa de Banesto dentro del Grupo de Referencia:

.Por debajo de mediana: no se gana ninguna acción.

.En mediana: se gana un 30% del máximo.

.En el cuartil superior (incluido): se gana el 100%.

.Entre la mediana y el cuartil superior: se gana la cuantía resultante de interpolar linealmente las cantidades correspondientes a la mediana y al citado cuartil superior.

(v) Duración:

El primer plan se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2011, con obligación de permanencia en activo en la entidad hasta el 30 de junio de 2011.

El segundo plan se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2012, con obligación de permanencia en activo en la entidad hasta el 30 de junio de 2012.

El tercer plan se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2013, con obligación de haber permanecido en activo en la entidad hasta el 30 de junio de 2013.

Como se ha señalado, entre los beneficiarios del Plan de Incentivos se encuentran los consejeros ejecutivos, con el siguiente número máximo de acciones para cada uno de los tres primeros planes que integran el referido Plan de Incentivos:

	Primer Plan	Segundo Plan	Tercer Plan	TOTAL
Ana Patricia Botín(*)	10.786	21.572	32.538	64.716
José A. García Cantera(**)	23.078	46.156	69.234	138.468
Juan Delibes Liniers	17.680	35.360	53.040	106.080
José María Nus Badía	14.975	29.951	44.926	89.852

(*)D^a Ana P. Botín cesó en el desempeño del cargo de consejero el 3 de noviembre de 2010.

(**)D. José A. García Cantera fue designado primer ejecutivo de la entidad en la misma fecha, 3 de noviembre de 2010.

A fecha 31 de diciembre de 2010, se han cumplido los objetivos de RTA previstos en el Reglamento del Plan, estando Banesto el tercero entre los bancos comparables de referencia. Las acciones que corresponden a cada uno de los beneficiarios se entregarán el 1 de julio de 2011.

3.2.2.3. Evolución de la Retribución variable

Como se ha señalado, la estimación global de la Retribución Variable correspondiente a resultados del ejercicio 2010, a percibir en 2011, se sitúa en un importe conjunto para los consejeros ejecutivos de 4.501.400 euros.

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

	2010	2009	2008 (**)
D ^a . Ana P. Botín (*)	2.000.400	1.786.152	2.399.152
D. José García Cantera (***)	1.200.000	831.600	1.518.000
D. Juan Delibes Liniers	846.000	846.000	1.679.000
D. José M ^a Nus Badía	455.000	455.000	589.727

(*)D^a Ana Patricia Botín cesó en el desempeño del cargo de consejero el 3 de noviembre de 2010, por lo que se incluye la retribución variable devengada en el ejercicio 2010 durante el tiempo que ha permanecido en el órgano de administración

(**) Se incluye la percepción del Plan de Incentivos I06 materializada en el ejercicio 2008. Dicho Plan se encuentra detallado en el apartado 3.2.2.2., letra a), de este Informe relativo a los “Sistemas de retribución a medio/largo plazo”

(***) D. José A. García Cantera fue nombrado primer ejecutivo de la entidad el 3 de noviembre de 2010, aprobando el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, un incremento en su retribución variable para adecuarla a sus nuevas funciones y responsabilidades.

3.3. SISTEMAS DE PREVISIÓN.

La política en materia de sistemas de previsión de los consejeros ejecutivos se basa en el reconocimiento del derecho a percibir un complemento de pensión en caso de jubilación.

La cuantía del complemento de pensión consiste 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. 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 2.010 ha sido de 228.400 euros.

A continuación detallamos la valoración de los compromisos por pensiones de prestación definida de los consejeros ejecutivos en los tres últimos ejercicios.

	Obligaciones devengadas		
	2010	2009	2008
D ^a Ana P. Botín (*)	25.276.292	23.775.177	21.736.799
D. José A. García Cantera (**)	3.320.662	2.891.579	2.396.917
D. Juan Delibes Liniers	9.280.109	9.109.334	8.598.210
D. José M ^a Nus Badía	6.112.788	5.707.437	5.193.608

(*) D^a Ana P. Botín cesó en el desempeño del cargo de consejero el 3 de noviembre de 2010.

(**) D. José A. García Cantera fue nombrado primer ejecutivo de la entidad en dicha fecha.

3.4. 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 4, 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, momento 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 con las 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, concertados 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 con 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 D. José Antonio García Cantera, percibir una indemnización de 3 anualidades del salario fijo anual, según se fija en contrato.

- 2) En el caso de D. Juan Delibes Liniers, 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.
- 3) En el caso de D. José M^a Nus Badía, percibir una indemnización de 811.366 Euros.

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

Durante el ejercicio 2010 no se ha producido ninguna circunstancia que haya originado el abono por la entidad de indemnizaciones por cese de miembros del consejo de administración.

4. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES CON DETALLE DE LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES Y DEL ASESORAMIENTO EXTERNO.

Conforme a lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos sociales y en los artículos 3,15 y 24 del Reglamento del consejo de administración, la política contenida en el presente informe fue propuesta por la comisión de nombramientos y retribuciones, en sus sesión de 19 de enero de 2011 y adoptada por el consejo de administración en sus sesión celebrada en esa misma fecha.

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 19 de enero de 2011 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.
