



INFORME Y PROPUESTA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. EN RELACIÓN CON EL PUNTO SEPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 24 DE FEBRERO DE 2010, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 25 DE FEBRERO DE 2010 EN SEGUNDA.

INFORME SOBRE POLÍTICA DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO VINCULADA A LA ENTREGA DE ACCIONES BANESTO.

1. Introducción

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 20 de enero de 2010 ha aprobado, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y contando con el asesoramiento de Towers Watson, una Política de Incentivos a Largo Plazo dirigida a los directivos clave del Banco cuya puesta en práctica exige, de conformidad con la Ley y los Estatutos, acuerdos concretos de la Junta General de Accionistas. La indicada Política incorpora diversos planes retributivos consistentes en la entrega de acciones del Banco y ligados, según los casos, a determinados requisitos de permanencia o a la evolución del retorno total para el accionista. Los planes que conforman la política de incentivos referida se integran en un Plan de Incentivos a Largo Plazo. En el apartado siguiente se describen sus características.

Asimismo, esta Política incorpora las modificaciones a realizar en la forma de pago de la retribución variable anual en línea con las recomendaciones del Banco de España de diciembre de 2009.

2. Plan de Incentivos a Largo Plazo

(i) Descripción: Se trata de un Plan de Incentivos que comprende planes pagaderos en acciones de Banesto, 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.

(ii) Beneficiarios: Presidente, Comité de Dirección incluyendo Consejero Delegado, Consejeros Ejecutivos y otros directivos hasta completar un número aproximado de 300 beneficiarios, si bien el Consejo de Administración o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva podrán decidir inclusiones o exclusiones, sin que ello varíe el número total máximo de acciones a entregar autorizado en cada momento.

(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 que luego se dirá, una duración de tres años y medio (aunque se generalice al referirse a ellos como planes 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 (los "Objetivos") 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) Especialidad de los primeros planes: Excepcionalmente, y con motivo del inicio de esta Política, se lanzarán tres planes de entrega simultáneos. El primer plan será de un año (y medio) de duración. El segundo plan será de dos años (y medio) de duración y el tercer plan será ya el estándar de tres años (y medio) de duración. Los tres primeros planes comenzarán en 2010, siendo el motivo de esta especialidad el comenzar con una gradación paulatina del esquema de ciclos solapados que contempla la Política adoptada. Por otra parte, los beneficiarios de los dos primeros planes serán solamente la Presidente y el Comité de Dirección, incluyendo al Consejero Delegado y a los Consejeros Ejecutivos. El tercer plan incluirá ya a todo el colectivo antes mencionado.

(v) 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 (“Grupo 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 de 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.

El Consejo o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición del Grupo de Referencia ante circunstancias no previstas que afecten a las entidades que lo constituyen inicialmente o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos del Banco así lo exija, respetando siempre la escala anterior.

(vi) Número máximo de acciones a entregar: El número máximo de acciones a entregar a cada uno de los beneficiarios se determinará antes del inicio de cada Plan, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- La retribución fija anual en la fecha del Consejo de Administración que aprueba el correspondiente Plan.
- Criterios de mercado y criticidad del puesto.
- El porcentaje de valoración de cada Plan calculado de acuerdo con las normas contables aplicables legalmente a dicho Plan.
- La cotización de cierre de la acción del Banco en los quince días bursátiles hábiles anteriores a la fecha en la que se acuerda por el Consejo la aprobación del Plan.

(vii) Fecha de entrega de las acciones: La entrega de las acciones que corresponda tendrá lugar en el mes posterior al fin del período de permanencia adicional. Las acciones serán entregadas por el Banco o, en su caso, por una filial del Grupo Banesto.

3. Nuevas normas aplicables al devengo de la retribución variable anual de acuerdo con las recomendaciones de Banco de España de diciembre de 2009

Toda retribución variable anual que comience a devengarse a partir del 1 de enero de 2010 (y que sea pagadera a partir del ejercicio 2011 y siguientes) y que pudiera superar una determinada cuantía, se satisfará en parte en metálico y en parte en acciones de acuerdo con un calendario específico.

La cuantía que se satisfará en acciones se calculará en función de una escala progresiva creciente que dependerá de la cuantía de la retribución variable anual total que podría ser atribuible a la persona en dicho ejercicio. Dicha cuantía se genera de acuerdo con el nivel de cumplimiento de objetivos que se hubiera alcanzado y con las normas que regulan dicha retribución variable.

Dicha cuantía se convertirá en un número cierto de acciones del Banco, redondeándose al entero más cercano, utilizando la media de los precios de cierre de la acción de Banesto entre el 1 de enero del año en que se fuera a pagar dicha retribución variable

anual y el último día del mes previo a la fecha en la que se vaya a hacer efectiva la parte en metálico de dicha retribución variable anual.

El citado 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 de la retribución variable anual correspondiente a cada uno de dichos tres años, y en la medida en 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.

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar (i) la concurrencia de las indicadas circunstancias y, de concurrir, (ii) sus efectos sobre el número de acciones correspondientes a cada beneficiario, pudiendo modularlos en función de las circunstancias existentes.

4. Otras reglas relevantes.

Anualmente y en el ámbito de sus competencias, se prevé someter a la Junta General la aprobación de los sucesivos ciclos o planes.

La configuración concreta de los planes podrá diferir de lo previsto en este informe, sometiéndose en todo caso a la Junta los acuerdos que sean requeridos a tenor de sus competencias.

Las acciones que el Banco, u otras entidades del Grupo, entreguen podrán ser:

- a) acciones en autocartera;
- b) acciones de nueva emisión;
- c) acciones obtenidas de terceros con los que se haya llegado al correspondiente acuerdo al efecto, o
- d) una combinación de las anteriores.

Para determinar el valor de cotización de cada acción se tomarán los datos correspondientes a la bolsa en la que se produzca el mayor volumen de contratación y, en caso de duda, la correspondiente al domicilio social.

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

En caso de variación del número de acciones por disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente se modificará el número de acciones a entregar, para mantener el porcentaje que representen sobre el total capital social y se realizarán los ajustes correspondientes para que el cálculo del RTA sea correcto.

PROPUESTAS

A propuesta del Consejo de Administración de Banco Español de Crédito S.A., en relación con las materias que requieren para su ejecución la decisión de la Junta General, se someten a ésta los siguientes acuerdos:

1. Aprobar un Plan de Incentivos basado en la entrega de acciones Banesto, que queda sujeto a las siguientes reglas:

En el marco de la aprobación por el Consejo de Administración del Banco, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de la política de incentivos a largo plazo y de los planes que conforman dicha política, se adoptan los siguientes acuerdos en relación con las materias que requieren para su ejecución la decisión de la Junta General.

I. Aprobación del Plan de Incentivos a Largo Plazo

Aprobar los planes de entrega de acciones vinculados al cumplimiento de objetivos, que quedan sujetos a las siguientes reglas:

(i) **Beneficiarios:** Presidente, Comité de Dirección incluyendo Consejero Delegado, Consejeros Ejecutivos y otros directivos hasta completar un número aproximado de 300 beneficiarios, si bien el Consejo de Administración o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva podrán decidir inclusiones o exclusiones, sin que ello varíe el número total máximo de acciones a entregar autorizado en cada momento.

(ii) **Objetivos:** Los objetivos cuyo cumplimiento determinará el número de acciones a entregar (los “Objetivos”) están vinculados al Retorno Total para el Accionista (“RTA”).

A la finalización del ciclo respectivo se calcularán los RTA correspondientes a Banesto y a cada una de las entidades del Grupo identificado más abajo (“Grupo de Referencia”) y se ordenarán de mayor a menor. 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:

Posición de Banesto en el Ranking de RTA	Porcentaje de acciones ganadas sobre el máximo
1º a cuartil superior inclusive	100%
Por debajo del cuartil superior y por encima de la mediana	Interpolación lineal
En la mediana	30%
Por debajo de la mediana	0%

El Grupo de Referencia estará inicialmente integrado por las siguientes 16 entidades:

Banco	País	Banco	País
Banco Sabadell	España	Danske Bank	Dinamarca
Banco Popular	España	DnB Nord	Noruega
Bankinter	España	Nordea	Suecia
Unicrédito	Italia	Svenska	Suecia
Intesa Sanpaolo	Italia	BNP Paribas	Francia
Monte Dei Paschi	Italia	Deustche Bank	Alemania
BCP	Portugal	KBC Bank	Bélgica
Banco Espírito Santo	Portugal	Erste Bank	Austria

El Consejo o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición del Grupo de Referencia ante circunstancias no previstas que afecten a las entidades que lo constituyen inicialmente o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos del Banco así lo exija. En tales casos, no se ganará ninguna acción si Banesto queda por debajo de la mediana (50ºil) del Grupo de Referencia; se ganará un 30% del máximo de las acciones en la mediana (50ºil); se ganará el porcentaje máximo de acciones si Banesto queda dentro del primer cuartil (incluyendo el 25ºil –el 75ºil en terminología estadística-) del Grupo de Referencia; y, para posiciones intermedias entre la mediana (exclusive) y el primer cuartil (exclusive), se calculará por interpolación lineal.

(iii) Duración: El primer plan abarcará desde el 1 de enero de 2010 hasta el 30 de Junio de 2011. Por tanto, a efectos del objetivo de RTA se tendrá en cuenta 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 2010 (tratándose del valor inicial) y al 31 de diciembre (incluido) del año 2010 (tratándose del valor final).

Para recibir las acciones será necesario haber permanecido en activo en el Banco, salvo en caso de fallecimiento o incapacidad, hasta el 30 de junio de 2011. La entrega de acciones se hará, en su caso, no más tarde del 31 de julio de 2011, en la fecha que determine el Consejo de Administración o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva.

El segundo plan abarcará desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 30 de junio 2012. Por tanto, a efectos del objetivo de RTA se tendrá en cuenta 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 2010 (tratándose del valor inicial) y al 31 de diciembre (incluido) del año 2011 (tratándose del valor final).

Para recibir las acciones será necesario haber permanecido en activo en el Banco, salvo en caso de fallecimiento o incapacidad, hasta el 30 de junio de 2012. La entrega de acciones se hará, en su caso, no más tarde del 31 de julio de 2012, en la fecha que determine el Consejo de Administración o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva.

El tercer plan abarcará desde el 1 enero de 2010 hasta el 30 de Junio de 2013. Por tanto, a efectos del objetivo de RTA se tendrá en cuenta 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 2010 (tratándose del valor inicial) y al 31 de diciembre (incluido) del año 2012 (tratándose del valor final).

Para recibir las acciones será necesario haber permanecido en activo en el Banco, salvo en caso de fallecimiento o incapacidad, hasta el 30 de junio de 2013. La entrega de acciones se hará, en su caso, no más tarde del 31 de julio de 2013, en la fecha que determine el Consejo de Administración o, por su delegación, la Comisión Ejecutiva.

Las acciones serán entregadas por el Banco o, en su caso, por una filial del Grupo Banesto.

(iv) Número máximo de acciones a entregar:

El número máximo de acciones a entregar a cada uno de los beneficiarios se determinará antes del inicio de cada Plan, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- La retribución fija anual a la fecha del Consejo de Administración que aprueba el correspondiente Plan.
- Criterios de mercado y criticidad del puesto.
- El porcentaje de valoración de cada Plan calculado de acuerdo con las normas contables aplicables legalmente a dicho plan.
- La cotización de cierre de la acción del Banco en los quince días bursátiles hábiles anteriores a la fecha en la que se acuerda por el Consejo la aprobación del Plan.

En el caso de los Consejeros ejecutivos, el número máximo de acciones, para cada uno de los tres primeros planes aprobados ahora, es el siguiente:

	Primer Plan	Segundo Plan	Tercer Plan	TOTAL
Ana Patricia Botín	13.483	26.965	40.448	80.896
José A. García Cantera	28.847	57.695	86.542	173.085
Juan Delibes Liniers	22.083	44.167	66.250	132.500
José María Nus Badía	18.712	37.424	56.136	112.273

II. Nuevas normas aplicables al devengo de la retribución variable anual de acuerdo con las recomendaciones de Banco de España de diciembre de 2009.

Toda retribución variable anual que comience a devengarse a partir del 1 de enero de 2010 (y que sea pagadera a partir del ejercicio 2011 y siguientes) y que pudiera superar una determinada cuantía, se satisfará en parte en metálico y en parte en acciones de acuerdo con un calendario específico.

La cuantía que se satisfará en acciones se calculará en función de una escala progresiva creciente que depende de la cuantía de la retribución variable anual total que podría ser atribuible a la persona en dicho ejercicio. Dicha cuantía se genera de acuerdo con el nivel de cumplimiento de objetivos que se hubiera alcanzado y con las normas que regulan dicha retribución variable.

Dicha cuantía se convertirá en un número cierto de acciones del Banco, redondeándose al entero más cercano, utilizando la media de los precios de cierre de la acción de Banesto entre el 1 de enero del año en que se fuera a pagar dicha retribución variable anual y el último día del mes previo a la fecha en la que se vaya a hacer efectiva la parte en metálico de dicha retribución variable anual.

El citado 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 de la retribución variable anual correspondiente a cada uno de dichos tres años, y en la medida en 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.

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar (i) la concurrencia de las indicadas circunstancias y, de concurrir, (ii) sus efectos sobre el número de acciones correspondientes a cada beneficiario, pudiendo modularlos en función de las circunstancias existentes.

III. Otras reglas

El límite máximo total de acciones a entregar en aplicación del presente acuerdo será de 2.749.547 acciones ordinarias, equivalente al 0,40% del capital social a esta fecha (el Límite Total).

En caso de variación del número de acciones por disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente se modificará el número de acciones a entregar, para mantener el porcentaje que representan sobre el total capital social, y se realizarán los oportunos ajustes a fin de que el cálculo de RTA sea correcto.

Para determinar el valor de cotización de cada acción se tomarán los datos correspondientes a la bolsa en la que se produzca el mayor volumen de contratación y, en caso de duda, la que coincida con el domicilio social.

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

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

IV. Atribución de facultades

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto octavo o en los pasajes precedentes del presente punto séptimo, se faculta al Consejo de Administración del Banco para la puesta en práctica de los acuerdos anteriores del mismo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, las reglas aquí previstas y el contenido de los contratos y demás documentación a utilizar. En particular, y a título meramente enunciativo, el Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades:

- (i) Aprobar el contenido de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.

- (ii) Aprobar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesario o conveniente presentar ante cualquier organismo público o privado, incluyendo, en caso de ser precisos, los correspondientes folletos.
- (iii) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- (iv) Distribuir el Límite Total entre los diversos planes, respetando los límites máximos específicos previstos en su caso para cada uno de ellos.
- (v) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias nuevas que puedan plantearse, incluyendo, en particular, la adaptación de las reglas de comparación entre las entidades del Grupo de Referencia en caso de alteraciones no previstas o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos del Banco así lo exija.
- (vi) Acordar la contratación de un tercero de prestigio internacional para la constatación del cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la entrega de acciones y el asesoramiento en las cuestiones que puedan plantearse en la ejecución del mismo. En particular, y a título enunciativo, podrá encomendar a dicho tercero:
 - La obtención, a través de las fuentes adecuadas, de los datos en los que ha de basarse el cálculo del crecimiento del RTA.
 - La realización de dichos cálculos.
 - La comparación del crecimiento del RTA entre el Banco y las entidades del Grupo de Referencia.
 - El asesoramiento en la decisión sobre la forma de proceder en el caso de que se produzcan alteraciones no previstas en la lista del Grupo de Referencia o para la adaptación a los objetivos estratégicos del Banco, que exijan adaptaciones de las reglas de comparación entre ellas a efectos de los Planes de Incentivo a Largo Plazo.
- (vii) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

El Consejo de Administración podrá delegar en la Comisión Ejecutiva todas las facultades conferidas en el presente acuerdo séptimo.

Lo establecido en el presente acuerdo se entiende sin perjuicio del ejercicio por las sociedades filiales del Banco que en cada caso proceda de las facultades que les competen para la puesta en práctica de la política de incentivos, los planes y sus ciclos en lo que a sus directivos se refiere.



INFORME SOBRE LA POLITICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2009

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.

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 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.

De acuerdo con éste régimen, 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 de 20 de enero de 2.010.
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 de 22 de diciembre de 2009.

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 24 de febrero de 2010 proporciona información sobre la retribución de los Consejeros referida a los ejercicios 2008 y 2009.

Por último, el Consejo de Administración en su reunión de 22 de diciembre de 2009, previa propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de la misma fecha, ha aprobado 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 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 Jose Luis López Combarros
Vocales:	Doña Belen Romana García Doña Rosa María García García
Secretario no miembro:	Doña Mónica López-Monís Gallego

Conforme al artículo 15.2 las 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 de este 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 presente 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.”

2. 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 20 de enero de 2010 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.

Sin perjuicio de los criterios anteriores, se ha considerado conveniente aplicar, como en el ejercicio anterior, otro criterio adicional en atención al difícil entorno económico actual. Aunque la ardua situación económica seguirá demandando todavía más dedicación de los miembros del Consejo, no es menos cierto que ese difícil entorno también seguirá exigiendo esfuerzos adicionales de contención de costes, que han de ser asumidos por todos los integrantes de la entidad, incluido el Consejo de Administración.

En consecuencia, con sujeción además a criterios de moderación y prudencia y en congruencia con la política de la entidad dirigida a mejorar sus ratios de eficiencia, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado fijar para todos los componentes de la retribución de los Consejeros para el ejercicio 2009 por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su pertenencia al órgano de administración, el mismo importe que el aprobado para el ejercicio 2008, por lo que se mantienen en el ejercicio 2009, sin incremento alguno respecto al ejercicio anterior, las cuantías de las dietas de asistencia al Consejo y sus Comisiones o Comités y el importe de la participación estatutaria en los beneficios sociales, teniendo en cuenta además que la retribución para el ejercicio 2008 fue rebajada en todos los conceptos, salvo las dietas, en un 10% respecto a la retribución del ejercicio 2007.

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

1. **Componente variable.** La participación estatutaria en los beneficios del ejercicio 2009 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. 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 2009 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 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	2009	2008	2.007
Pertenencia al Consejo de Administración	59.400	59.400	66.000
Pertenencia a Comisiones Delegadas (Ejecutiva y de Riesgos)	26.100	26.100	29.000
Pertenencia al Comité de Auditoría	26.100	26.100	29.000
Presidencia del Comité de Auditoría	19.800	19.800	22.000
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.

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 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.

B) COMPONENTES RETRIBUTIVOS.

1) Retribución Fija

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 2.007, el 46 %, en 2008 el 44% y en 2009 el 44,3 %.

En cuanto a la estimación de Retribución Fija global del año 2009, para el total del los Consejeros Ejecutivos se sitúa en un importe conjunto de 3.120.115 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:

	2009	2008	2007
D ^a . Ana P. Botín	1.294.489	1.269.109	1.133.140
D. José A. García Cantera	746.780	703.638	605.132
D. Juan Delibes Liniers	584.487	573.032	555.991
D. José M ^a Nus Badía	494.359	484.667	470.160

2) 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 este ejercicio 2009, 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 consumo del capital, en congruencia también con las Recomendaciones del Banco de España.

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: 114,9% en 2.007, 131,06% en 2008 y 125,62 % en 2009..

En relación con la estimación global de la Retribución Variable correspondiente a resultados del ejercicio 2009, a percibir en 2010, se sitúa en un importe conjunto para los Consejeros Ejecutivos de 3.918.752 euros.

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

	2009	2008 (*)	2007
D ^a . Ana P. Botín	1.786.152	2.399.152	1.984.960
D. José A. García Cantera	831.600	1.518.000	840.000
D. Juan Delibes Liniers	846.000	1.679.000	769.000
D. José M ^a Nus Badía	455.000	589.727	413.575

(*) Se incluye la percepción del Plan de Incentivos I06 materializada en el ejercicio 2008. Dicho Plan se encuentra detallado en el apartado 3.1. del punto 3 de este Informe relativo a los “Sistemas de retribución a medio/largo plazo”

De conformidad 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, el Consejo de Administración ha acordado someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas convocada para el 24 de febrero de 2010 un acuerdo relativo a un Plan de Incentivos a Largo Plazo, que se menciona en el apartado 3.3 de este Informe. Este acuerdo incluye normas que serán aplicables desde 2010 sobre devengo y percepción del componente variable anual de la retribución, de acuerdo con las mencionadas recomendaciones, y que regirán 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 una cuantía determinada, 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 de 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.

3) Sistemas de Retribución a medio/largo plazo.

3.1. Plan de Incentivos 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 percibieron las acciones de Banesto correspondientes el 2 de Marzo de 2008 e igualmente se pudieron 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 encontraban 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

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

Siguiendo en la línea de mantener como parte fundamental de la política retributiva los sistemas de retribución a largo plazo, se aprobó en la Junta Extraordinaria de 27 de Junio de 2007 la puesta en marcha de un Plan de Incentivo a Largo Plazo (trianual 2007-2009) pagadero en acciones Banesto que incluía a Consejeros Ejecutivos y miembros de la Alta Dirección. Este incentivo se hubiera percibido, en caso de cumplirse las condiciones establecidas en el Plan, en 2010.

Las características principales fueron:

- 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 se encontraban los Consejeros Ejecutivos con el siguiente número máximo de acciones Banesto

Acciones Banesto

D^a.Ana P. Botín

22.798

D. José.A. García Cantera	39.729
D. Juan Delibes	37.457
D. José M ^a Nus	20.148

Como no se ha cumplido la condición previa y excluyente del Plan, los Consejeros beneficiarios del Plan no percibirán acciones de Banco Español de Crédito S.A. en ejecución de ese Plan de Incentivos.

3.3. Plan de Incentivos a Largo Plazo basado en la entrega de acciones Banesto que se va a someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria convocada para el 24 de febrero de 2010.

Entre los acuerdos sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas del próximo 24 de febrero de 2010 se encuentra el relativo a un Plan de Incentivos a Largo Plazo, cuyo contenido consta en el Informe del Consejo de Administración sobre política de incentivos a largo plazo vinculada a la entrega de acciones que se ha puesto a disposición de los accionistas en la Junta General Ordinaria de 24 de febrero de 2.010.

Sus características básicas son:

(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 (vi):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.

(vi) 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	13.483	26.965	40.448	80.896
José A. García Cantera	28.847	57.695	86.542	173.085
Juan Delibes Liniers	22.083	44.167	66.250	132.500
José María Nus Badía	18.712	37.424	56.136	112.273

4) 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. En el caso de la Presidente, al salario fijo se añade, en determinadas condiciones, el 30% de la media aritmética de las tres últimas retribuciones variables percibidas.

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 2.009 ha sido de 280.503 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		
	2009	2008	2007
D ^a Ana P. Botín	23.775.177	21.736.799	17.975.347
D. José A. García Cantera	2.891.579	2.396.917	1.612.304
D. Juan Delibes Liniers	9.109.334	8.598.210	8.031.893
D. José M ^a Nus Badía	5.707.437	5.193.608	1.701.960

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 Etico 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^a Ana P. Botín Sanz de Sautuola, 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 D. José Antonio García Cantera, percibir una indemnización de 3 anualidades del salario fijo anual, según se fija en contrato.
- 3) En el caso de D. Juan Delibes Liniers, percibir una indemnización de la mitad del 80% del salario fijo anual multiplicado por el n^o de años de antigüedad reconocida en banca, según contrato.
- 4) 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 2009 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 sesiones de 22 de diciembre de 2009 y de 20 de enero de 2010, y adoptada por el Consejo de Administración en sus sesiones de 22 de diciembre de 2009 y 20 de enero de 2010.

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 22 de diciembre de 2009 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.