

INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y COHERENCIA DE LA MISMA CON LA INTEGRACIÓN DE RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

El presente apartado enumera los principios y elementos más destacados referidos a la forma en la que Santander y, por tanto, Santander Seguros y Reaseguros, Compañía Aseguradora, S.A. como entidad integrada en el Grupo Santander, gestiona la retribución para todos los empleados, primando una gestión eficiente de los riesgos en línea con la legislación aplicable.

- Las retribuciones están alineadas con los intereses de las accionistas, centradas en la creación de valor a largo plazo y son compatibles con una gestión de riesgos adecuada y rigurosa, con la estrategia, valores e intereses a largo plazo, así como con el mantenimiento de una base sólida de capital. Los riesgos clave para Santander son: Riesgos de Crédito, de Mercado, de Liquidez, Estructurales, Operacionales, de Cumplimiento Normativo, de Modelo, Reputacionales, Estratégicos, Medioambientales, Sociales y de Cambio Climático.
- Las decisiones retributivas se adoptan sin ningún tipo de discriminación que no sea la derivada de la evaluación del rendimiento.
- La estructura y cuantía de la retribución en Santander cumple las leyes y reglamentos locales y es coherente con la política de Grupo Santander, siempre que la legislación local no lo impida.
- Se garantiza que todas las decisiones clave en materia de remuneraciones se someten a un adecuado nivel de supervisión y aprobación para garantizar su alineación con la gestión del riesgo.
- Junto con la función de RRHH, las funciones de control de Santander, y en concreto la función de Riesgos del Grupo, se involucran activamente en la gestión de las retribuciones dentro de las atribuciones definidas en la Política de Retribuciones y, en concreto, implementan los indicadores de control necesarios y pueden proponer ajustes en determinados elementos de la retribución, como la retribución variable, dependiendo de la gestión de todos los riesgos realizada durante el periodo.
- La gestión de la retribución variable en Santander incluye la definición de métricas congruentes con la gestión prudente de riesgos presentes y futuros; asimismo, se incluyen, además de métricas cuantitativas, factores cualitativos para asegurar que se reflejan todo tipo de riesgos, así como la sostenibilidad y la adecuada valoración de resultados. Las métricas utilizadas para el cálculo de la retribución variable anual incluyen ajustes ex ante respecto de los riesgos, con el fin de garantizar que la compensación variable está completamente en consonancia con los riesgos asumidos.
- Con el fin de alinear el horizonte temporal del riesgo y la medición de resultados con el ciclo económico de la entidad en un marco plurianual se aplican métricas y factores plurianuales, incluyendo las relativas a riesgos u otras que determinen que se abona dicha retribución variable solo en caso de existencia de una base sólida de capital, estos factores están basados en el desempeño de Santander en el ejercicio correspondiente. Adicionalmente y con esta misma finalidad, Santander ha implantado planes de retribución variable diferida que recogen los requerimientos que a tal efecto se definen en la regulación aplicable.
- Santander incluye mecanismos explícitos de ajuste ex post al riesgo, cláusulas malus y clawback, mediante los cuales la propia entidad puede ajustar la remuneración de un

miembro del personal, en base a los resultados o a la gestión del riesgo realizada respecto a incidentes concretos.

- Santander Seguros posee una Política de determinación de Colectivo identificado o Tomadores de Riesgo Significativos, revisado por las funciones de control y alineado con la regulación aplicable.
- Las funciones de control de Santander incorporan a la gestión de sus retribuciones aquellos elementos específicos establecidos en la regulación aplicable que garanticen que la remuneración que perciben es independiente de las funciones de negocio sobre las que ejercen sus funciones.