

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A28000727
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO POPULAR ESPAÑOL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CL. VELAZQUEZ N.34 (MADRID)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El Consejo de Administración del Banco ha sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas del 20 de febrero de 2017, previo informe de la Comisión de Retribuciones, la propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco para los ejercicios 2017 a 2019. Los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Popular (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política") se recogen en la referida Política y se pueden resumir en los siguientes principios:

- 1º. Amplia transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- 2º. Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco y sus accionistas e incluye medidas para evitar conflictos de intereses.
- 3º. Aplicación de los principios de moderación y de vinculación con la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- 4º. Proporción razonable de la retribución de los consejeros con su importancia para Banco Popular, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.
- 5º. Orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo del Banco.
- 6º. Relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- 7º. Únicamente los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas en el Banco (en adelante, los "Consejeros Ejecutivos") perciben retribución variable. Esta retribución está en todo caso supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas, con unas condiciones específicas para su percepción, alineadas con una gestión prudente de los riesgos, y que no derivan simplemente de la evolución general de los mercados.
- 8º. Los componentes variables de la retribución de los Consejeros Ejecutivos pueden contener un componente vinculado a objetivos de medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de varios años, con la finalidad de vincular el cobro de dicha retribución a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente del Banco y la adecuada gestión del riesgo.
- 9º. En todo caso, los componentes de la retribución variable se pagarán únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Banco Popular y si se justifica en función de los resultados del Banco, y estarán además sujetos a supuestos de reducción (cláusula "malus") y de recuperación (cláusula "clawback").

De aprobarse por la Junta General de Accionistas la nueva Política de Retribuciones, esta sustituirá a la aprobada en la Junta General de Accionistas de 2015 y contendrá las modificaciones necesarias para adaptarse a lo establecido tanto en la (i) la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 9 de febrero de 2016 y que entró en vigor al día siguiente de su publicación (en adelante, la "Circular 2/2016") como en (ii) las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013" publicadas por la "European Bank Authority" (en adelante, la "Guía de la EBA"), cuya versión traducida al español, publicada en el mes de junio de 2016, fue adoptada como propia por la Comisión Ejecutiva de Banco de España con fecha 27 de julio de 2016, y que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2017.

Las modificaciones más relevantes introducidas en la nueva Política de Remuneraciones presentada para su aprobación a la Junta General de Accionistas de 20 de febrero de 2017 son las siguientes:

1. Retribución Fija: para los nuevos Consejeros Ejecutivos se elimina el denominado complemento por desempeño, concepto retributivo que se mantiene únicamente para el Secretario Consejero.
2. Previsión Social: como consecuencia de la propuesta de modificación estatutaria del artículo 27 de los Estatutos Sociales, desaparece la aplicación del citado artículo para los nuevos Consejeros Ejecutivos, haciendo referencia la Política a los acuerdos que en materia de previsión social se han alcanzado entre el Banco y los nuevos consejeros ejecutivos. El régimen del artículo 27 de los Estatutos Sociales se mantiene para el Secretario Consejero. El alcance de esta modificación se detalla en los apartados A.5 del presente Informe.
3. Retribución Variable: Como consecuencia de la revisión del sistema de retribución variable aplicable a los miembros del denominado Colectivo Identificado tras la finalización de los cuatro ciclos del Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de 2013, la Política incluye el nuevo sistema retributivo que, al igual que en otras entidades de crédito comparables, incluye un componente anual y un componente plurianual.
4. Asimismo, y para adecuar la Política a las recomendaciones de la Guía de la EBA, los importes de la retribución variable se abonarán de forma diferida en un 60 por 100 (antes 50 por 100) y en un plazo de 5 años (anteriormente el plazo era de 3 años).
5. Indicadores Plurianuales: la nueva Política incluye indicadores del componente plurianual de la retribución variable. Estos indicadores plurianuales podrán estar vinculados a métricas relacionadas con el seguimiento de la rentabilidad del capital, coste del riesgo, eficiencia, liquidez y nivel absoluto de capital, con las ponderaciones, escalas y modificaciones que en cada caso establezca el Consejo de Administración.
6. La Política incluye igualmente, siempre que así lo apruebe la Junta General de Accionistas y sea posible de acuerdo con la normativa de aplicación, que parte de la remuneración variable pueda abonarse mediante la concesión de opciones sobre acciones del Banco.
7. Dentro de la retribución variable, y de acuerdo con las exigencias de la Circular 2/2016 y de la Guía de la EBA, se incluyen las nuevas cláusulas "malus" y "clawback" aplicables en adelante a la retribución variable de todas las personas que forman parte del Colectivo Identificado del Banco, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos.
8. Beneficios discrecionales de pensión: La Política incluye igualmente, por obligación expresa de la Circular 2/2016 para los sistema de previsión social desde la entrada en vigor de la citada Circular (10 de febrero de 2016), la obligación de que como mínimo, y de acuerdo con el criterio de Banco de España, el 15 por 100 de las aportaciones a los sistemas de previsión social tengan la consideración de remuneración variable y estén, por tanto, sujetas a las obligaciones de diferimiento de cinco años en su cobro, pago en acciones y aplicación de la cláusulas "malus" y "clawback".
9. Nuevos contratos: La Política recoge también los conceptos que pueden ser objeto de inclusión en los contratos de los Consejeros Ejecutivos y que no estaban recogidos en los contratos de los anteriores Consejeros Ejecutivos. En concreto, se ha incluido la referencia a que en los contratos pueden acordarse de forma excepcional remuneraciones variables garantizadas, primas de contratación e indemnizaciones en caso de cese por causas distintas del incumplimiento de las funciones y de los deberes del consejero, y pactos de no competencia post contractual, conceptos retributivos todos ellos expresamente contemplados como posibles dentro de la Guía de la EBA. Las condiciones esenciales de dichos contratos serán detalladas en el apartado A.7 del presente Informe.

De acuerdo con todo lo anterior, y en caso de que la Junta General apruebe la nueva Política, en virtud de lo previsto en el artículo 26º de los Estatutos Sociales y el artículo 21º del Reglamento del Consejo de Administración del Banco, la retribución de los Consejeros de Banco Popular distinguirá entre los Consejeros en su condición de tales y la retribución de los Consejeros Ejecutivos con el siguiente sistema:

- a) La remuneración de los Consejeros por su condición de tales consiste en una cantidad fija anual en efectivo igual para todos los miembros del Consejo de Administración, sin la percepción de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.
- b) Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, podrán percibir adicionalmente a las remuneraciones que les correspondan como Consejeros por su condición de tales, una retribución por la prestación de las funciones ejecutivas que tengan atribuidas en el Banco y que se recogerá en sus respectivos contratos, que podrá incluir: (i) una retribución fija, en metálico y en especie; en su caso (ii) una retribución variable a corto y largo plazo (incluyendo la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o mediante retribuciones referenciadas al valor de las acciones y otros sistemas de incentivos (incluidos excepcionalmente retribuciones variables garantizadas y primas de contratación); (iii) una parte asistencial que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social; (iv) indemnizaciones en caso de cese como consejero ejecutivo por causas distintas a un incumplimiento de sus funciones; (v) una compensación por la no competencia post-contractual y (vi) cualesquiera otros conceptos retributivos recogidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que apruebe la Junta General de Accionistas.

En caso de que la Junta General no aprobara la nueva Política, seguiría siendo de aplicación la aprobada por la Junta General Ordinaria del Banco en 2015, que fue aprobada inicialmente para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 inclusive.

Por último, el Banco ha realizado una revisión del equilibrio entre los componentes fijos y variables dentro de la retribución total de los Consejeros. Como resultado de dicha revisión, Banco Popular ha procedido a realizar determinados ajustes en los pesos de dichos componentes dentro de la retribución total, estableciendo ratios objetivo entre componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, cumpliendo con el mandato de la Guía de la EBA según el cual, las

entidades deben fijar en sus políticas de remuneración el nivel adecuado de la ratio máxima entre los componentes fijos y variables de la remuneración total.

Los componentes variables de la retribución (incluidos los ligados a indicadores anuales y los ligados a indicadores plurianuales) no pueden superar, en aplicación de la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo (en adelante, la "LOSS") el 100 por 100 de los componentes fijos de la retribución total. Todo ello sin perjuicio de que la Junta General de Accionistas apruebe en su caso la elevación de ese límite hasta el 200 por 100 de acuerdo con lo previsto en la citada Ley 10/2014.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración es el órgano competente para fijar las cuantías de las retribuciones a percibir por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, tanto en su condición de tales como por las funciones ejecutivas que desempeñan en la Sociedad, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco.

El sistema de remuneración de los Consejeros está previsto (i) en el artículo 26º de los Estatutos Sociales, en el que se determinan los conceptos retributivos a percibir por los Consejeros, y cuya modificación se presenta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 20 de febrero de 2017, y (ii) en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, presentada igualmente para su aprobación a la citada Junta para los años 2017 a 2019, ambos inclusive.

Conforme a lo que establece su Reglamento, el Consejo de Administración es el órgano competente para revisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, adoptando las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

La Comisión de Retribuciones asiste al Consejo en dicha función y, a tal efecto, revisa que la retribución de los Consejeros, miembros de la Alta Dirección y de los empleados que por su actividad pueden impactar en el perfil de riesgo de la Entidad, se ajuste a los principios establecidos por el Banco, así como i) su adecuación a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco, ii) la adecuada transparencia en la información pública difundida, y iii) que la retribución variable guarde relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derive simplemente de la evolución general de los mercados, o del sector de actividad. A tal efecto, sugiere al Consejo las medidas que estime más convenientes para el mantenimiento, corrección o mejora de la política retributiva.

Asimismo, i) prepara las decisiones relativas a las remuneraciones, ii) informa de la política general de retribuciones, iii) evalúa las políticas y prácticas en materia de remuneración, iv) revisa que la composición y la cuantía de la retribución de los Consejeros y de los miembros de la Alta Dirección se ajuste a los principios en materia de remuneración establecidos por el Grupo y a los criterios plasmados en la política retributiva que se somete a la Junta General de Accionistas y v) vela por su observancia.

A tal efecto, revisa que la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros de la Alta Dirección sea adecuada a la cualificación de los servicios prestados y a las responsabilidades asumidas; que la retribución variable esté modulada por los principios de moderación, desempeño profesional y relación con los rendimientos del Banco; y que la combinación de ambas se alinea con el riesgo asumido por el Banco.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones, la Comisión de Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros que serán designados por el Consejo de Administración. La Comisión estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, entre los que será designado el Presidente.

A la fecha de este Informe la Comisión de Retribuciones está compuesta por tres Consejeros independientes, con experiencia en las materias propias de esta Comisión, que les capacitan para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

Nombre Cargo Tipología

José Ramón Estévez Puerto Presidente Independiente

Vicente Pérez Jaime Vocal Independiente

Ana María Molins López-Rodó Vocal Independiente

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes competencias:

a) Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y altos directivos; así como de aquellos empleados que por su actividad puedan impactar en el perfil de riesgo de la Entidad, la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

b) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por el Banco, y sugerir al Consejo de Administración las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

La Comisión se reúne cuantas veces es necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones y siempre que es convocada por su Presidente, por propia iniciativa o a solicitud de cualquiera de sus miembros o cuando el Consejo solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones,

habiéndose reunido durante el ejercicio 2016 en 19 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias. Ver continuación en el apdo E.1

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se ha indicado en el apartado A.1, tanto el sistema de remuneración de los Consejeros, previsto en el artículo 26º de los Estatutos Sociales del Banco (con la modificación propuesta para su aprobación por Junta General Extraordinaria de Accionistas del 20 de febrero de 2017), como la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Popular, que se presenta igualmente a aprobación de la citada Junta, distinguen entre la retribución de los Consejeros por su condición de tales y la retribución de los Consejeros Ejecutivos.

Retribución fija de los Consejeros por su condición de tales.

La Política de Remuneraciones establece un sistema de retribución de los Consejeros por su condición de tales basado en la responsabilidad, la dedicación y el régimen de incompatibilidades que les es de aplicación de acuerdo con lo establecido en la LOSS.

De conformidad con lo que se establece en el artículo 26º de los Estatutos Sociales (con la modificación propuesta para su aprobación por Junta General Extraordinaria de Accionistas del 20 de febrero de 2017), corresponde a la Junta General fijar el importe máximo de la remuneración anual que el Banco puede satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, siendo el Consejo de Administración el responsable de la distribución de esta cantidad entre los miembros del Consejo de Administración, pudiendo reducir esa cantidad en los ejercicios en los que lo considere conveniente.

A estos efectos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se ha presentado para su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas del 20 de febrero de 2017 establece el importe máximo anual que podrá satisfacer el Banco al conjunto de los Consejeros por su condición de tales en 2.500.000 de euros, cantidad que permanecerá vigente hasta tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que los miembros del Consejo de Administración perciban en 2017 una retribución fija por el desempeño de las funciones propias del cargo, igual para todos los miembros del Consejo de Administración, de ciento veinte mil euros (120.000 €) anuales, sin la percepción de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración. La citada retribución es la misma que los consejeros han percibido en 2016, sin que se haya producido, por tanto, incremento alguno.

Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

Los Estatutos Sociales establecen el sistema de retribución de los Consejeros Ejecutivos, que se corresponde con el que es de aplicación con carácter general a los miembros de la Alta Dirección del Banco.

La retribución fija refleja la experiencia profesional y el nivel de responsabilidad y de dedicación exigido para el desempeño del cargo y pretende que sea competitiva con la percibida por funciones equivalentes en instituciones financieras comparables.

De conformidad con lo establecen los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas desde la publicación de este Informe perciban en 2017 la retribución fija que se detalla a continuación:

Cargo	Consejero	Retribución Fija	Dineraria
	Presidente(*)	Don Emilio Saracho Rodríguez de Torres	1.287.500 €
	Consejero Delegado	Don Pedro Larena Landeta	1.000.000 €
	Secretario Consejero	Don Francisco Aparicio Valls	650.000 €(**)

(*) Desde 20 de febrero, fecha en la que ha sido nombrado en el cargo, a 31 de diciembre de 2017.

(**) Incluye el complemento por desempeño de 125.000 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Retribución variable de los Consejeros no ejecutivos.

Conforme lo que establece el artículo 26º de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros no ejecutivos consistirá exclusivamente en una cantidad fija, por los importes indicados en el apartado A.3 precedente, sin que perciban, por tanto, ninguna retribución variable.

Retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

Conforme a lo que establece el artículo 26º de los Estatutos Sociales, cuya modificación se presenta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 20 de febrero de 2017, y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, presentada igualmente para su aprobación a la citada Junta para los años 2017 a 2019, ambos inclusive, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir otras remuneraciones al margen de las que correspondan como Consejero, mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribuciones referenciadas al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas, que determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración del sistema de retribución.

La Retribución Variable remunera la creación de valor del Banco y recompensa la aportación individual de las personas. La Retribución Variable tiene un componente ligado a objetivos anuales y otro componente que depende del logro de objetivos plurianuales, y se abona de forma diferida en el tiempo, por mitades, en metálico y en acciones o en opciones sobre acciones para ser ejercitadas en el medio y largo plazo cuando así se apruebe por acuerdo de la Junta General de Accionistas del Banco, y siempre que sea posible de acuerdo con los requisitos regulatorios en materia de remuneraciones que en cada momento sean aplicables a las entidades de crédito.

La Retribución Variable está vinculada a los resultados del Banco. Su cuantía está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses a largo plazo del Banco y de sus accionistas y demás grupos de interés, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para el Banco.

Por último, y conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones presentada para su aprobación por la Junta General de Accionistas, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, podrán percibir, de acuerdo con lo establecido en la Guía de la EBA de forma excepcional retribuciones variables garantizadas y primas de contratación, que se abonarán siempre que la Entidad tenga una base de capital sana y sólida, de una única vez y en metálico.

Componentes de la Retribución Variable

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Popular propuesta para su aplicación en el año 2017, el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se basa en un único incentivo, que simplifica los existentes con anterioridad y que se encuentra alineado con las directrices contenidas en la Guía de la EBA. Dicho sistema, que garantiza la sostenibilidad a largo plazo del Banco y los intereses de los accionistas, tiene los siguientes componentes:

a) Un componente variable anual, de abono diferido y condicionado al cumplimiento de unos indicadores anuales (en adelante, los "Indicadores Anuales").

b) Un componente plurianual, vinculado, además de a los Indicadores Anuales de los que dependerá su determinación inicial, a la consecución de determinados indicadores plurianuales de los que dependerá su abono (en adelante, los "Indicadores Plurianuales"). Este componente de la Retribución Variable se abonará igualmente de forma diferida en el tiempo. Alternativamente, los Consejeros Ejecutivos podrán recibir parte del componente plurianual de su Retribución Variable mediante la concesión de opciones sobre acciones de Banco Popular, que se liquidarán de acuerdo con lo previsto en el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, siempre que sea posible de acuerdo con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la LOSS, la suma de todos los componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a un ejercicio podrá llegar a ser hasta el 200 por 100 del componente fijo, siempre y cuando el Consejo de Administración acuerde someter la correspondiente propuesta a la Junta General de Accionistas y ésta la apruebe.

Considerando todo lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha establecido que la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos Sres. Saracho, Larena y Aparicio correspondiente a 2017 se calcule sobre la base de unos indicadores financieros y no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución, y según la ponderación atribuida a cada indicador, y en función de que éstos sean de evaluación anual o plurianual, con el siguiente detalle:

a) Indicadores Anuales

De conformidad con la Política Retributiva anteriormente descrita, la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos en 2017 estará basada en las referencias y métricas que se describen a continuación.

La Retribución Variable de 2017 de los Consejeros Ejecutivos se determinará en función de unos Indicadores Anuales, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. En la Retribución Variable correspondiente a 2017 se han establecido indicadores financieros, que se vinculan a los resultados del Banco y a la evolución del negocio, y no financieros, relacionados con el fomento de las políticas (reputacional, de buen gobierno, de responsabilidad corporativa y medioambiental).

Los Indicadores Anuales para el cálculo de la Retribución Variable de 2017 de los Consejeros Ejecutivos y su ponderación serán los siguientes:

? Margen de Explotación Ex ROF antes de provisiones (25 por 100).

? Ventas Brutas de Inmuebles (20 por 100).

? Beneficio Neto Atribuido (25 por 100).

? Reducción de NPAs Brutos (20 por 100).

? Fomento de las políticas del Banco: reputacional, de buen gobierno, de responsabilidad corporativa y medioambiental (10 por 100).

El importe de la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017 se obtendrá en función del grado de consecución de los indicadores asociados a la misma, en función de determinadas escalas de consecución que aprobará el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

b) Indicadores Plurianuales

Los indicadores Plurianuales de los que dependerá el abono de parte de la Retribución Variable de 2017 de los Consejeros Ejecutivos citados podrán estar vinculados a métricas relacionadas con el seguimiento de la rentabilidad del capital, coste del riesgo, eficiencia, liquidez y nivel absoluto de capital, con las ponderaciones, escalas y modificaciones que en cada caso establezca el Consejo de Administración.

A la fecha de elaboración del presente Informe, y como consecuencia del reciente nombramiento del nuevo Presidente del Banco, no se han fijado definitivamente los indicadores plurianuales aplicables al periodo 2017 a 2019. Se dará cuenta públicamente de ellos tan pronto como sea posible y antes de la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas a la que se somete el presente Informe.

La Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos se abonará, en todo caso, siguiendo los criterios, requisitos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones y quedará sometida a las cláusulas de "malus" y "clawback" contenidas en la citada Política.

Procedimiento de abono de la Retribución Variable

En todo caso, el pago del 40 por 100 de la totalidad de la Retribución Variable se hará por partes iguales en efectivo y en acciones durante el primer trimestre de 2018, tomándose como referencia para el cálculo del número de acciones el precio medio ponderado de cierre de la acción de Banco Popular de las sesiones bursátiles entre el 15 de diciembre de 2017 y el 15 de enero de 2018 (ambos inclusive).

El 60 por 100 restante de la Retribución Variable (en adelante, "Retribución Variable Diferida"), dividido por partes iguales en efectivo y en acciones o, en su caso, parte en acciones y parte en opciones sobre acciones, quedará diferido por un periodo de cinco (5) años (en adelante, el "Periodo de Consolidación"), quedando tanto los pagos a realizar como, en su caso, las opciones sobre acciones, sujetos al cumplimiento de los Indicadores Plurianuales establecidos por el Consejo de Administración y, en su caso, la Junta General de Accionistas. En caso de concesión de opciones sobre acciones, se estará a lo que establezca el acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Los porcentajes de diferimiento establecidos serán objeto de modificación automática en la medida en que las autoridades competentes procedan al establecimiento de umbrales absolutos o relativos para la determinación del importe de Retribución Variable que deba ser objeto de diferimiento, en ejecución de lo dispuesto en la Guía de la EBA o normativa de desarrollo.

La Retribución Variable correspondiente a 2017 sería la siguiente:

1º. Dentro del primer trimestre de 2018, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, fijará la retribución correspondiente a 2017 en función del grado de consecución de los Indicadores Anuales establecidos.

2º. En cada uno de los pagos de la Retribución Variable el 50 por 100 del total se abonará en efectivo y el 50 por 100 en acciones de Banco Popular.

3º. El pago del 40 por 100 de la Retribución Variable, tanto de la parte en efectivo como de la parte pagadera en acciones, se abonará durante el primer trimestre de 2018.

4º. El restante 60 por 100 quedará diferido en el tiempo, abonándose la Retribución Variable Diferida, tanto de la parte en efectivo como de la parte pagadera en acciones, por quintas partes durante los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

5º. Los pagos de los ejercicios 2021, 2022 y 2023 dependerán en todo caso de que se hayan cumplido los Indicadores Plurianuales establecidos para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2019.

La Retribución Variable Diferida podrá llegar a ser inferior, pero nunca superior, a la establecida por el Consejo de Administración, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1º anterior.

6º. Las acciones entregadas serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a su entrega.

A la fecha de elaboración de este Informe, la estimación del importe absoluto de la Retribución Variable correspondiente a 2017 de los Consejeros Ejecutivos en el supuesto del total cumplimiento de objetivos tomados como referencia sería del 100 por 100 de su retribución fija.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

De acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria de los Estatutos Sociales del Banco que se presenta a aprobación en la Junta General Extraordinaria a celebrar el 20 de febrero de 2017, los miembros de la Dirección General del Banco y del Consejo de Administración que ostentaran dicha condición en la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas del Banco de 2016 y que durante veinte años, seguidos o alternos, hayan ejercido sus funciones en el Banco, tendrán derecho a una pensión que, sumada a la pensión que perciban de la Seguridad Social, ascienda a una cantidad igual a la Retribución Fija Dineraria bruta, sin el complemento por desempeño individual, que en cómputo anual percibirán del Banco, cuando con independencia o en contra de su voluntad, y cualquiera que fuera su edad, no hubieran sido renovados en su cargo y en sus funciones, o se comprobara que estaban imposibilitados por enfermedad o invalidez o hubieran alcanzado la edad de 65 años estando en el ejercicio de sus funciones y no desearan permanecer en sus cargos. Las pensiones serán actualizadas en la misma proporción en que lo sean las pensiones de jubilación de los empleados.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable también cuando el tiempo de ejercicio en las funciones de Consejero o de miembro de la Dirección General sea inferior a veinte años pero siempre que sea superior a cinco, siendo en tal caso el importe de la pensión, el correspondiente al producto del número de años de servicio por la vigésima parte de Retribución Fija Dineraria que viniera percibiendo.

Las pensiones para la viuda y los hijos menores de las personas a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se causarán en los mismos supuestos y con igual extensión y limitaciones que las aplicables a los empleados de Banca, tomando como base para los correspondientes cálculos el sueldo anual líquido correspondiente al percibido en el mes anterior al fallecimiento.

En el caso del Presidente don Emilio Saracho y del Consejero Delegado don Pedro Larena, al producirse su incorporación al Banco con posterioridad a la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas del Banco de 2016, no les es de aplicación lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales del Banco en aplicación de la referida Disposición Transitoria. Para el Presidente y el Consejero Delegado, sus respectivos contratos incluyen un sistema de previsión social de aportación definida en base al cual con carácter anual el Banco realizará aportaciones a una póliza de seguros, fondo interno o instrumento financiero alternativo para complementar su jubilación, e incluirá un seguro para el caso de fallecimiento e incapacidad. Las aportaciones oscilan entre un 35 y un 40 por 100 de la retribución fija, pudiendo llegar hasta el 70 por 100, además de las aportaciones que deben realizarse para cumplir lo dispuesto en la Circular 2/2016. En efecto, de acuerdo con lo dispuesto por Banco de España en aplicación de la Circular 2/2016, una parte de las aportaciones, que en todo caso no será inferior al 15 por 100, tendrán la consideración de beneficios discrecionales de pensiones. Dichas aportaciones tendrán la consideración de Retribución Variable y: (i) se abonarán en acciones del Banco, (ii) se retendrá por el Banco durante un periodo de cinco (5) años a contar desde la fecha del cese del Consejero Delegado en el Banco, (iii) estarán sometidas a las mismas cláusulas de reducción ("malus") y recuperación ("clawback") establecidas para la Retribución Variable y (iv) estarán sujetas a los límites máximos de la Retribución Variable sobre la Retribución Fija.

Las aportaciones realizadas en 2016 a los sistemas de previsión social se han incluido en el apartado D de este Informe.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 27º de los Estatutos Sociales, está previsto que don Ángel Ron Güimil, una vez que cese en su cargo de Presidente y de consejero de Banco Popular con fecha 20 de febrero de 2017, acceda a la pensión por jubilación (1.100 mil euros al año), pensión que está regulada en el referido artículo de los Estatutos Sociales, y que está vinculada al cumplimiento de un pacto de no competencia post contractual. El Banco completará las dotaciones registradas hasta la fecha para hacer frente a la referida pensión por jubilación con un importe de 15.638 miles de euros en concepto de compromisos por pensiones pendientes de dotar, que se registrarán en su totalidad en la fecha de su cese.

El derecho a percibir los fondos acumulados en los correspondientes seguros de todos los Consejeros Ejecutivos estará sujeto en todo caso a que no se produzcan determinadas actuaciones por parte de los Consejeros Ejecutivos que pudieran generar un quebranto para el Banco que pudieran hacer que el Banco entablara contra los mismos una acción social de responsabilidad.

El derecho al cobro de las pensiones es compatible con el cobro, en su caso, de las indemnizaciones que procedan y que estén debidamente recogidas en los contratos y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen cláusulas de indemnización

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas a la fecha de elaboración del presente Informe son don Emilio Saracho Rodríguez de Torres (Presidente), don Pedro Larena Landeta (Consejero Delegado) y don Francisco Aparicio Valls (Consejero Secretario).

Las condiciones principales y, en especial, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada Consejero Ejecutivo, se determinan en sus respectivos contratos, están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en el artículo 26º de los Estatutos Sociales del Banco, (cuya modificación se presenta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 20 de febrero de 2017), y son acordes con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, presentada igualmente para su aprobación a la citada Junta para los años 2017 a 2019, ambos inclusive:

a) Duración

El contrato del Sr. Saracho tiene un plazo de duración de cuatro años, que podrá ser renovado por acuerdo entre las partes, y establece un plazo de preaviso de tres meses en supuestos de producirse la extinción del mismo por cualquier causa con anterioridad a su vencimiento. Dicho contrato no recoge cláusulas de permanencia o fidelización.

Por su parte, el contrato del Sr. Larena tiene carácter indefinido, contempla un plazo de preaviso de quince días, en el caso de extinción del mismo por decisión unilateral del Consejero Delegado, y no recoge cláusulas de permanencia o fidelización.

Finalmente, el contrato del Sr. Aparicio tiene carácter indefinido, contempla un plazo de preaviso de tres meses en el caso de extinción por decisión unilateral del Consejero Secretario y no recoge cláusulas de permanencia o fidelización.

b) Exclusividad y régimen de incompatibilidades

Los Consejeros Ejecutivos no podrán celebrar durante la vigencia de los sus contratos, contratos de trabajo ni de prestación de servicios profesionales con otras empresas o entidades, cualquiera que sea el rango o naturaleza de los mismos, existiendo además una prohibición de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza que el Banco, ya sea por cuenta ajena como por cuenta propia durante la vigencia del contrato en toda su extensión.

Lo anterior no resulta de aplicación a los cargos de consejero que el Sr. Saracho mantiene en la actualidad con otras entidades cotizadas, de acuerdo con lo estipulado en su contrato, ni a los que pueda tener en organizaciones o entidades sin ánimo de lucro o que no persigan fines comerciales.

En todo caso, el desempeño de otros puestos representativos, de administración, gestión y otras situaciones profesionales, estará sometido a lo establecido en el régimen de incompatibilidades y limitaciones de la LOSS y su normativa de desarrollo o normativa que en su caso la sustituya, y a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de Banco Popular, debiendo en todo caso someterse a la autorización previa del Consejo de Administración de Banco Popular.

En el mismo sentido, el Reglamento del Consejo de Administración establece que durante el ejercicio del cargo ningún Consejero podrá aceptar su designación como Consejero o Directivo de otro Banco, Empresa de Servicios de Inversión, Entidad de Seguros o cualquier otra entidad financiera sin la autorización expresa y previa del pleno del Consejo de

Administración, siempre que la entidad desarrolle su actividad, en todo o en parte, dentro del ámbito de actuación de Banco Popular o sus entidades filiales.

c) Previsión social

Ver el apartado A.5 anterior.

d) Retribuciones Variables garantizadas y primas de contratación

Los contratos del Sr. Larena y del Sr. Saracho contemplan, de forma excepcional, el abono de una Retribución Variable garantizada por importe de 1 millón de euros y de una prima de contratación por importe de 4 millones de euros, respectivamente. Ambos conceptos están expresamente recogidos dentro de la Guía de la EBA y podrán abonarse siempre que el Banco posea una base de capital sana y sólida, limitándose su aplicación al primer año de vigencia de los contratos de ambos Consejeros, de acuerdo con lo previsto en la Guía de la EBA. Su abono se realizará en metálico y de una única vez en el ejercicio 2017. Continúa en el apartado E.1.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

los consejeros no han devengado remuneración alguna

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido importe alguno en forma de anticipos, créditos o préstamos de la Entidad o garantías constituidas por la misma a favor de los consejeros, en concepto retributivo.

No obstante, los consejeros mantienen a su nombre posiciones de riesgo, todas ellas dentro del tráfico ordinario de la Sociedad y en condiciones de mercado, es decir, en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas y se aplican en masa y de manera habitual al resto de clientes.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos recibirán las Retribuciones en Especie y prestaciones de común aplicación para los empleados, directivos y miembros de la Alta Dirección y de la Dirección General de Banco Popular, recogidas debidamente en sus contratos, que son:

- Seguro de enfermedad para el Consejero Ejecutivo y su familia, en los términos previstos en sus contratos.
- Seguro de vida con un capital asegurado equivalente a una anualidad de la Retribución Fija Dineraria. Este seguro se mantendrá hasta la fecha en la que el Consejero Ejecutivo cumpla los 65 años de edad, o hasta la fecha en la que éste permanezca en activo en el Banco si esta fecha fuera posterior.

El contrato del Sr. Saracho prevé además el derecho a percibir una determinada ayuda económica para su desplazamiento a España.

Se informará debidamente de las retribuciones en especie en el apartado D de este Informe y en el Informe del año próximo en relación con el Sr. Saracho.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Los consejeros no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los consejeros no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En cumplimiento de lo establecido por la LOSS y la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (en adelante, la "CRD IV"), Banco Popular ha establecido una serie de principios específicamente aplicables a los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo empleado que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo de la entidad (en adelante, el "Colectivo Identificado"), en el que se incluyen los Consejeros Ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, que se resumen a continuación:

1º. Aplicación de los principios de moderación y de vinculación con la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.

2º. Proporción razonable de la retribución de los miembros del Colectivo Identificado con su importancia para Banco Popular, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.

3º. Relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

4º. La retribución variable está en todo caso supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas, con unas condiciones específicas para su percepción, alineadas con una gestión prudente de los riesgos, y que no derivan simplemente de la evolución general de los mercados.

5º. Los componentes variables de la retribución de los miembros del Colectivo Identificado del Banco contienen un componente vinculado a objetivos de medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de 5 años, con la finalidad de vincular el cobro de dicha retribución a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente del Banco y la adecuada gestión del riesgo.

6º. La retribución variable se encontrará vinculada a objetivos tanto cuantitativos como cualitativos, que tendrán en consideración una combinación de resultados individuales y globales del Banco, de la unidad de negocio o área.

7º. Podrá establecerse una ponderación distinta para cada tipo de objetivos en función de la categoría y funciones desempeñadas por los diversos profesionales del Colectivo Identificado del Banco.

8º. Se exigirá un cumplimiento mínimo de cada uno de los objetivos.

9º. La Retribución Variable buscará un equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico, en acciones, en opciones sobre acciones (cuando así se apruebe por acuerdo de la Junta General de Accionistas del Banco) o en otros instrumentos financieros.

10º. En todo caso, los componentes de la retribución variable se pagarán únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Banco Popular y si se justifica en función de los resultados del Banco, y estarán además sujetos a supuestos de reducción (cláusula "malus") y de recuperación (cláusula "clawback").

11º. Se exigirá el compromiso de no utilización de estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

12º. El personal que desarrolla funciones de control cuenta dentro de su Retribución Variable con un mayor peso de los objetivos relacionados con sus funciones, con el fin de favorecer su independencia frente a las áreas de negocio.

En todo caso, la implantación de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se produzcan conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de la red comercial.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones aplicada durante 2016 a los miembros del Consejo de Administración del Banco, incluyendo los importes de remuneración correspondientes a dicho ejercicio.

Los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia entre la retribución de los consejeros por su condición de tales y la que resulta aplicable a los Consejeros Ejecutivos.

1. Remuneración de los consejeros por su condición de tales.

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en 2016 la remuneración de los Consejeros por su condición de tales ha consistido en una cantidad fija de ciento veinte mil euros (120.000 €) en efectivo igual para todos los miembros del Consejo de Administración.

En el apartado D. siguiente se informa de las cantidades que por dicho concepto han cobrado los exconsejeros don Antonio del Valle, don Luis Herrando Prat de la Riba y la Fundación Barrié durante los meses de 2016 en los que han ejercido el cargo, que ascendieron respectivamente a 90, 60 y 30 miles de euros. Así como D. Francisco Gómez Martín, con la percepción de 90 miles euros

2. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

Por lo que se refiere a la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos en 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó la siguiente retribución fija para los Consejeros Ejecutivos que lo eran a esa fecha: el Presidente del Consejo de Administración, don Ángel Ron Güimil, el Consejero Delegado, don Francisco Gómez Martín y el Secretario Consejero, don Francisco María Aparicio Valls:

1. Retribución fija

Cargo	Consejero Fija / Ordinaria Fija / Complemento por desempeño individual	Total Fija
Presidente Don Ángel Ron Güimil	1.100.000 250.000	1.350.000
Consejero Delegado Don Francisco Gómez Martín	700.000 250.000	950.000
Secretario Don Francisco María Aparicio Valls	525.000 125.000	650.000

Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 27 de julio de 2016, determinar la retribución fija del actual Consejero Delegado, don Pedro Larena Landeta, que fue designado en esa misma fecha, en 1.000.000 euros anuales, sin complemento por desempeño.

La retribución fija satisfecha durante 2016 a los citados Consejeros Ejecutivos se encuentra recogida en el apartado D.1.a) "Sueldo". Por lo que se refiere al actual Consejero Delgado, don Pedro Larena, el importe indicado se refiere a la parte proporcional a los 4 meses en los que ha desempeñado el cargo de Consejero Delegado. Asimismo, el importe indicado relativo a la retribución fija satisfecha durante 2016 al anterior Consejero Delegado, don Francisco Gómez Martín, se corresponde con la parte proporcional a los 7 meses en que desempeñó este cargo. Con respecto al Sr. Gómez, en el apartado D.1.a) "Indemnización" se recoge el importe que percibió como indemnización por la extinción de su relación laboral suspendida.

2. Retribución variable

a) Retribución Variable Anual del ejercicio 2016.

En relación con los Sistemas de Retribución Variable Anual 2015 y 2016, los Consejeros Ejecutivos a los que era de aplicación en esos años no van a percibir cantidad alguna en 2017 al no haberse cumplido los objetivos a los que quedaban condicionados su percepción. No se van a abonar tampoco en 2017 importes diferidos pendientes de pago de la Retribución Variable de los años 2013 ni 2014, de acuerdo con lo previsto en la LOSS y su normativa de desarrollo y en los reglamentos que regulan esas retribuciones.

Finalmente, y en relación con el primer ciclo del "Plan de retribución variable a largo plazo dirigido al equipo directivo de Banco Popular Español, S.A.", los Consejeros Ejecutivos participantes en el mismo, esto es Sres. Ron, Gómez y Aparicio, no recibirán en el ejercicio 2017 ninguna acción de Banco Popular al amparo del mismo, al no haberse cumplido los objetivos a los que quedaban condicionados su percepción.

En el apartado D.1.a) "Retribución variable" se recoge la cantidad percibida por el Consejero Delegado don Pedro Larena en concepto de retribución variable anual garantizada de carácter excepcional para el primer año de contratación, al amparo del artículo 34.1.e) de la LOSS.

b) Plan de Retribución Variable a Largo Plazo.

En relación con el Plan de Retribución Variable a Largo Plazo para los ejercicios 2013 a 2016 aprobado en la Junta General de Accionistas de 10 de junio de 2013, en 2016 se han pre asignado a los Consejeros Ejecutivos beneficiarios del Plan, Sres. Ron, Gómez y Aparicio, 207.182, 145.794 y 99.754 unidades, respectivamente, correspondientes al cuarto ciclo de los cuatro que componen el Plan de Retribución a Largo Plazo, y que serán cuantificadas en acciones y entregadas, en su caso, en 2020.

Los objetivos del ciclo iniciado en 2016 fueron:

- (i) Return on Equity (ROE) de Banco Popular al final del cuarto ciclo (16,66%),
- (ii) Evolución del ROTE de Banco Popular al final del cuarto ciclo (16,66%),
- (iii) Evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco desde el 1 de enero 2016 al 31 de diciembre de 2019, ambos por comparación con dichos indicadores para otros 17 bancos de referencia (18 bancos en total incluyendo a Banco Popular) (33,33%),
- (iv) Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) de Banco Popular al final del cuarto ciclo (16,66%), y
- (v) Coste riesgo de Banco Popular al final del cuarto ciclo (16,66%).

c) Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.

De acuerdo con la información que se encuentra recogida en el apartado D.1.a), iii), el coste a cargo del Banco en el ejercicio 2016 por la cobertura de los compromisos por pensiones de los consejeros señores Ron y Aparicio, asciende a 243 y 786 miles de euros, respectivamente, en total 1.029 miles de euros. Adicionalmente, el coste a cargo del Banco en el ejercicio 2016 por la cobertura de los compromisos por pensiones del anterior consejero delegado, don Francisco Gómez Martín, asciende a 2.484 miles de euros como consecuencia del cambio de estado civil del señor Gómez y 12.139 miles de euros como consecuencia de los compromisos por pensiones pendientes de dotar que se registran en su totalidad en la fecha de su cese, todo ello en aplicación de lo previsto en el artículo 27º de los Estatutos Sociales.

Los derechos consolidados y las reservas matemáticas vinculadas a los derechos pensionables de los administradores actuales Sres. Ron, Aparicio, Higuera y Arias, ascienden a 8.575, 5.163, 9.119 y 15.678 miles de euros respectivamente, lo que suma 38.535 miles de euros que, unidos a los 53.448 miles de euros de otros consejeros anteriores, ascienden a un total de 91.983 miles de euros al 31 de diciembre de 2016.

4. Otras retribuciones

El Banco ha satisfecho en el ejercicio 2016 primas por seguros médicos y accidentes a favor de los Consejeros Ejecutivos por importe de 39 miles de euros, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe y tal y como se indica en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" siguiente.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
VICENTE TARDIO BARUTEL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA REYES CALDERON CUADRADO	Independiente	Desde 11/04/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE RAMON ESTEVEZ PUERTO	Independiente	Desde 11/04/2016 hasta 31/12/2016.
VICENTE PEREZ JAIME	Independiente	Desde 11/04/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO APARICIO VALLS	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAIME RUIZ SACRISTAN	Dominical	Desde 28/09/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 11/04/2016.
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 23/02/2016.
FRANCISCO GOMEZ MARTIN	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 27/07/2016.
JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO DEL VALLE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 28/09/2016.
ANGEL RON GUIMIL	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO LARENA LANDETA	Ejecutivo	Desde 01/09/2016 hasta 31/12/2016.
ROBERTO HIGUERA MONTEJO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BANQUE FEDERATIVE DU CRÉDIT MUTUEL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANA MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANGEL RON GUIMIL	1.350	120	0	0	0	0	0	0	1.470	1.470
PEDRO LARENA LANDETA	333	30	0	1.000	0	0	0	0	1.363	0
ROBERTO HIGUERA MONTEJO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
BANQUE FEDERATIVE DU CRÉDIT MUTUEL	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
ANA MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
VICENTE TARDIO BARUTEL	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120
MARIA REYES CALDERON CUADRADO	0	90	0	0	0	0	0	0	90	0
JOSE RAMON ESTEVEZ PUERTO	0	90	0	0	0	0	0	0	90	0
VICENTE PEREZ JAIME	0	90	0	0	0	0	0	0	90	0
FRANCISCO APARICIO VALLS	650	120	0	0	0	0	0	0	770	770
ANTONIO DEL VALLE	0	90	0	0	0	0	0	0	90	120
JAIME RUIZ SACRISTAN	0	30	0	0	0	0	0	0	30	0
LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA	0	60	0	0	0	0	0	0	60	120
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	0	30	0	0	0	0	0	0	30	120
FRANCISCO GOMEZ MARTIN	610	90	0	0	0	0	1.145	0	1.845	1.070
JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANGEL RON GUIMIL	243	214	8.575	8.182
FRANCISCO APARICIO VALLS	786	360	5.163	4.284
ROBERTO HIGUERA MONTEJO	0	0	9.119	9.329
JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA	0	0	15.678	15.202
FRANCISCO GOMEZ MARTIN	14.623	51	20.340	5.698

iv) Otros beneficios (en miles de €)

PEDRO LARENA LANDETA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO EXISTEN	NO EXISTEN
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
23	0	NO EXISTEN	NO EXISTEN

FRANCISCO GOMEZ MARTIN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO EXISTEN	NO EXISTEN
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
5	5	NO EXISTEN	NO EXISTEN

ANGEL RON GUIMIL			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

ANGEL RON GUIMIL			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO EXISTEN	NO EXISTEN
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
6	6	NO EXISTEN	NO EXISTEN

FRANCISCO APARICIO VALLS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO EXISTEN	NO EXISTEN
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
5	5	NO EXISTEN	NO EXISTEN

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANGEL RON GUIMIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO LARENA LANDETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERTO HIGUERA MONTEJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANQUE FEDERATIVE DU CRÉDIT MUTUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICENTE TARDIO BARUTEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA REYES CALDERON CUADRADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE RAMON ESTEVEZ PUERTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICENTE PEREZ JAIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO APARICIO VALLS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME RUIZ SACRISTAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO DEL VALLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO GOMEZ MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANGEL RON GUIMIL	1.470	0	0	1.470	0	0	0	0	1.470	1.470	243
PEDRO LARENA LANDETA	1.363	0	0	1.363	0	0	0	0	1.363	0	0
ROBERTO HIGUERA MONTEJO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
BANQUE FEDERATIVE DU CRÉDIT MUTUEL	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
ANA MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
VICENTE TARDIO BARUTEL	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
MARIA REYES CALDERON CUADRADO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	0	0
JOSE RAMON ESTEVEZ PUERTO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	0	0
VICENTE PEREZ JAIME	90	0	0	90	0	0	0	0	90	0	0
FRANCISCO APARICIO VALLS	770	0	0	770	0	0	0	0	770	770	786
JAIME RUIZ SACRISTAN	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	120	0
ANTONIO DEL VALLE	90	0	0	90	0	0	0	0	90	120	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	30	0	0	30	0	0	0	0	30	120	0
FRANCISCO GOMEZ MARTIN	1.845	0	0	1.845	0	0	0	0	1.845	1.070	14.623
JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
TOTAL	6.888	0	0	6.888	0	0	0	0	6.888	4.630	15.652

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Al condicionar el Sistema de Retribución Variable Anual del ejercicio 2016 a la consecución de un beneficio neto en el ejercicio que no se ha producido, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna de Retribución Variable con cargo al Sistema de Retribución Variable 2016.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.389.208.959	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	58.145.738	4,18%
Votos a favor	1.320.758.778	95,08%
Abstenciones	10.304.443	0,74%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Como continuación al apdo.A2: La Comisión cuenta para el desarrollo de sus funciones con las personas de la Alta Dirección del Banco con responsabilidades en las áreas propias de la Comisión, así como con el asesoramiento de los servicios internos de la Entidad y de asesores y consultores externos que prestan servicios en materia de retribución de sociedades cotizadas.

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Guía de la EBA y de la Circular 2/2016, así como del nombramiento del nuevo Consejero Delegado y del nuevo Presidente Ejecutivo del Banco, la Comisión ha realizado una importante labor en la adaptación del sistema retributivo a los requerimientos previstos en la normativa en materia de remuneraciones de entidades de crédito, presentándose ante la Junta General de Accionistas de 20 de febrero de 2017 la nueva Política de Remuneraciones que, de esta manera, recoge las mejores prácticas en materia de retribución de las entidades de crédito y se ajusta a las nuevas directrices de la EBA y a la Circular 2/2016 del Banco de España.

Para la elaboración del presente Informe, Banco Popular ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P.

Como continuación apdo.A7: e) Pacto de no competencia post-contractual

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero que cese en el cargo no podrá aceptar su designación como Consejero de otro Banco con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituye el objeto social, durante un periodo de dos años a contar desde que se produzca el cese, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.

Asimismo, y teniendo en cuenta la previsión expresa del párrafo cuarto del artículo 26 de los Estatutos Sociales del Banco, los contratos de los Consejeros Ejecutivos pueden contemplar la inclusión de un pacto de no competencia post-contractual adicional al aplicable para los Consejeros en su condición de tales.

A este respecto, el contrato del Sr. Saracho prevé que, sin perjuicio de la obligación general de no competencia post-contractual de dos años prevista en el Reglamento del Consejo de Administración del Banco, el Presidente está obligado a aceptar un pacto de no competencia post-contractual de un año, teniendo derecho a percibir como compensación un importe equivalente al 100 por 100 de su Retribución Fija.

Por su parte, el contrato del Sr. Landeta incluye un pacto de no competencia post-contractual que tendrá una duración de tres años desde la fecha de extinción del mismo. En compensación por dicho pacto, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una cantidad que se corresponde con la suma de los componentes fijos anuales de su retribución que hubiera percibido de haber permanecido en el Banco por los años de duración del pacto.

El contrato del Sr. Aparicio prevé igualmente un pacto de no competencia post-contractual en aplicación y con los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria de los Estatutos Sociales.

f) Indemnizaciones por resolución anticipada

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán prever el derecho al cobro de una indemnización como consecuencia del cese de dichos cargos por causa que no sea debida a su propia voluntad, fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, equivalente a una vez su Retribución Fija Dineraria Anual. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la indemnización legal obligatoria que pudieran tener derecho a percibir los Consejeros Ejecutivos como consecuencia de haber mantenido una relación laboral previa con el Banco, declarada formalmente en suspenso.

En todo caso, cualquier indemnización estará sujeta a las correspondientes restricciones regulatorias aplicables a las entidades de crédito, y se abonará de acuerdo con lo que en su caso establezca el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, el contrato del Sr. Saracho contempla el abono de una indemnización equivalente a una anualidad de la Retribución Fija en caso de cese por decisión unilateral del Banco con anterioridad a la finalización del mismo por causas distintas de las previstas en dicho contrato.

Por su parte, el contrato del Sr. Larena no prevé el abono de ninguna indemnización en caso de extinción de su contrato. Finalmente, el contrato del Sr. Aparicio no incluye ningún tipo de indemnización por despido, sin perjuicio de la liquidación de haberes y de la indemnización legal que por su relación laboral previa suspendida pudiera corresponderle.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2017.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No