

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2015
--	------------

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco, junto con la de los altos directivos y aquellos empleados que realicen actividades profesionales que puedan incidir de manera importante en el perfil del riesgo de la Entidad, se fundamenta y se resume 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 la importancia de la Entidad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.
 - 5º. Orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
 - 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 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, alineados 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 sistema a 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 de la Entidad 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 la Entidad y si se justifica en función de los resultados del Banco. En caso de contribuciones negativas las partes de la remuneración no sometidas a diferimiento están sujetas a cláusulas de recuperación.
- Previo informe de la Comisión de Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2015 aprobó con el 98,43% de los votos la Política de Remuneración de los Consejeros del Banco para los ejercicios 2015 a 2018 y, como consecuencia, la modificación del antiguo artículo 17º de los Estatutos Sociales con el 99,83% de los votos (que pasó a ser el actual artículo 26º de los Estatutos Sociales), con el objeto de regular la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales y el establecimiento de los conceptos retributivos que podrán percibir.

El artículo 26º de los Estatutos Sociales y el artículo 21º del Reglamento del Consejo de Administración disponen que la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco distingue entre la retribución de los Consejeros en su condición de tales y la retribución de los Consejeros Ejecutivos.

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco, el cargo de Consejero será retribuido en 2016 mediante los conceptos retributivos que se detallan a continuación:

a) La remuneración de los Consejeros por su condición de tales consistirá en una cantidad fija 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 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, conforme al acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2015, que determina el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada periodo, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo de dicho precio, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración del sistema de retribución.

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 se regula en el artículo 26º de los Estatutos Sociales, en el que se determinan los conceptos retributivos a percibir por los Consejeros. La Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2015, se mantendrá vigente durante los años 2015 a 2018.

Conforme a lo que establece su Reglamento, el Consejo de Administración es el órgano competente para revisar la Política de Retribución 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 amplia 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
Luis Herrando Prat de la Riba Presidente Independiente
Jorge Oroviogoicoechea Ortega 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 Retribución 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 Consejo de Administración, 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 2015 en 12 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

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.

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

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, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Popular distingue 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 Retribución 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 establecido en la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

De conformidad con lo que se establece el artículo 26º de los Estatutos Sociales, 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 aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2015 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 2016 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 2015, 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 perciban en 2016 la retribución fija que se detalla a continuación:

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

La citada retribución es la misma que los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2015, sin que se haya producido, por tanto, incremento alguno.

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, los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas 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.

Los componentes variables de la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos (incluidos el Sistema de Retribución Variable Anual y el Plan Plurianual de Retribución Variable) correspondientes al ejercicio 2016 no será superior el 100%

de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1.g).1º de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, ya que el Consejo de Administración ha acordado no someter a la Junta General Ordinaria convocada para el 11 de abril de 2016 su elevación a un nivel superior.

De conformidad con lo establecido en la Política sobre la Remuneración de los Consejeros de Banco Popular de aplicación al año 2016, la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se determina en función de la consecución de unos objetivos determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. En el Sistema de Retribución Variable correspondiente a 2016 se establecen indicadores financieros, que se vinculan a los resultados del Banco y a la evolución del negocio, y no financieros, siempre evitando que se incurra en riesgos excesivos.

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se obtendrá en función del grado de consecución de los indicadores asociados al Sistema en función de determinadas escalas de consecución que aprobará con carácter anual el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Los indicadores de evaluación anual para el cálculo de la Retribución Variable Anual de 2016 de los Consejeros Ejecutivos y su ponderación son los siguientes:

- Un 25% se fijará en función del Margen de Explotación ex ROF antes de provisiones.
- Un 20% se fijará en función de las Ventas Brutas de Inmuebles;
- Un 25% se fijará en función del Beneficio Neto Atribuido, con un incentivo extraordinario;
- Un 20% se fijará en función de la reducción de NPAs brutos;
- Un 10% se fijará en función del Fomento de las políticas de desempeño ASG (reputacional, de buen gobierno, de responsabilidad corporativa y medioambiental).

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y al Sistema de Retribución Variable contenido en el presente Informe, la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016 se abonará, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1º. El 50% de la retribución variable se abonará en efectivo y el 50% en acciones de Banco Popular, tomándose como referencia para el pago de la parte en acciones el precio medio ponderado de la acción de Banco Popular de las sesiones bursátiles entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

2º. El pago de un porcentaje del 50% de cada elemento de la retribución variable total, tanto de la parte en efectivo como de la parte pagadera en acciones, se abonará durante el primer trimestre de 2017, difiriéndose el restante 50 por ciento en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante los años 2018, 2019 y 2020.

3º. Las acciones entregadas serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a su entrega.

4º. Los Consejeros no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, salvo aquéllas que necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años.

5º. Las partes de la retribución variable 2016 que se encuentren diferidas y pendientes de abono no serán satisfechas cuando se den determinadas circunstancias con anterioridad a la fecha de abono ("cláusula malus").

6º. En determinados supuestos se podrá exigir a los beneficiarios la devolución de la citada retribución variable (cláusula "clawback").

Conforme al Sistema de Retribución Variable 2016 expuesto, y en función de la consecución de los objetivos establecidos, los Consejeros Ejecutivos percibirán en el primer trimestre de 2017 el 50% de la retribución (el 50% en efectivo y el 50% en acciones de Banco Popular), quedando diferido el 50% restante para su abono por tercios en los años 2018, 2019 y 2020 (el 50% en efectivo y el 50% en acciones de Banco Popular).

La estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el Sistema retributivo en el supuesto del total cumplimiento de objetivos tomados como referencia sería de 2.950.000 euros.

Por último, durante el primer trimestre de 2016, los Consejeros Ejecutivos percibirán las cantidades diferidas correspondientes a los Sistemas de Retribución Variable de los ejercicios 2013 y 2014.

En relación con el Sistema de Retribución Variable 2015, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna a pesar de que se venía constatando por la Comisión de Retribuciones una consecución aproximada del 80% de los objetivos establecidos en el Sistema. Si bien el beneficio neto de Popular en 2015 fue de 350 millones de euros, en el último trimestre del año, para cubrir un posible riesgo legal derivado de la potencial eliminación de las cláusulas suelo con efectos retroactivos hasta mayo de 2013, el Banco consideró prudente dotar, de manera extraordinaria, provisiones por importe de 350 millones de euros, por lo que el beneficio ascendió finalmente a 105,4 millones de euros. Al condicionar el Sistema retributivo 2015 la percepción de la retribución variable a la consecución de un beneficio neto de 300 millones de euros, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna de retribución variable con cargo al Sistema de Retribución Variable 2015.

En relación con el Sistema de Retribución Variable 2014, los Consejeros Ejecutivos percibirán durante el primer trimestre del ejercicio 2016 el primer tercio del 50% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, que quedó diferida para su abono en los tres ejercicios siguientes (2016, 2017 y 2018), por los siguientes importes: 42 miles de euros y 10.216 acciones, en el caso del Sr. Ron; 29 miles de euros y 7.018 acciones, en el caso del Sr. Gómez; y 20 miles de euros y 4.874 acciones, en el caso del Sr. Aparicio.

En relación con el Sistema de Retribución Variable 2013, los Consejeros Ejecutivos percibirán durante el primer trimestre del ejercicio 2016 el segundo tercio del 50% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, que quedó diferida para su abono en los tres ejercicios siguientes (2015, 2016 y 2017), por los siguientes importes: 23 miles

de euros y 4.851 acciones, en el caso del Sr. Ron; 13 miles de euros y 2.752 acciones, en el caso del Sr. Gómez; y 11 miles de euros y 2.304 acciones, en el caso del Sr. Aparicio.

En relación con el Sistema de Retribución Variable 2012, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna al no haberse cumplido las condiciones para su cobro al cierre del ejercicio 2012.

Conforme al Plan de Retribución Variable a Largo Plazo en acciones de Banco Popular, para los ejercicios 2013 a 2016, aprobado por la Junta General de Accionistas de 10 de junio de 2013, en 2015 se han preasignado a los Consejeros Ejecutivos Sres. Ron, Gómez y Aparicio, 207.182, 145.794 y 99.754 unidades, respectivamente, correspondientes al tercer ciclo de los cuatro que componen el Plan, y que serán cuantificadas en acciones y entregadas, en su caso, en 2019.

Por último, la retribución variable anual y la liquidación del correspondiente ciclo del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo en acciones servirán de base para determinar las aportaciones a realizar al sistema de previsión social complementario correspondiente, a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la Norma 41 relativa a Beneficios por pensiones de 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) nº 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.

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

En los contratos de los Consejeros Ejecutivos se reconoce lo previsto en los Estatutos Sociales del Banco, según el cual los miembros de la Dirección General del Banco y del Consejo de Administración que durante veinte años, seguidos o alternos, hayan ejercido sus funciones en el Banco, tienen derecho a un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Jubilación

Se reconoce a los Consejeros Ejecutivos una pensión que, sumada a la pensión que perciban de la Seguridad Social, ascienda a una cantidad igual a la remuneración fija que en cómputo anual percibieran 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 la remuneración fija que viniera percibiendo.

Invalidez

Se reconoce a los Consejeros Ejecutivos un complemento anual por incapacidad que, sumado a la pensión que perciban de la Seguridad Social, ascienda a una cantidad igual a la remuneración fija, sin el complemento por desempeño individual, que en cómputo anual percibieran del Banco en el momento de pasar a situación de incapacidad.

Fallecimiento

Para el caso de fallecimiento, el complemento por viudedad y/o orfandad se causará en los mismos supuestos y con igual extensión y limitaciones que las aplicables al resto de los empleados del Banco, tomando como base para los correspondientes cálculos la retribución fija, sin el complemento por desempeño individual, en cómputo anual correspondiente al momento del fallecimiento.

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 en caso de terminación de las funciones como consejero.

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 son don Ángel Ron Güimil (Presidente), don Francisco Gómez Martín (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 que desempeña funciones ejecutivas en Banco Popular, se determinan en sus respectivos contratos, y están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en los Estatutos Sociales del Banco y son acordes con la Política de Retribuciones de Banco Popular.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son indefinidos, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización. Los Consejeros Ejecutivos no podrán celebrar durante la vigencia de los mismos, 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 la Entidad, ya sea por cuenta ajena como por cuenta propia durante la vigencia del contrato en toda su extensión.

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 Ley 10/2014, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito 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.

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.

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 período de dos años a contar desde que se produzca el cese, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.

En los contratos de los Consejeros Ejecutivos se reconoce lo previsto en el artículo 27º de los Estatutos Sociales del Banco, según el cual los miembros de la Dirección General del Banco y del Consejo de Administración que durante veinte años, seguidos o alternos, hayan ejercido sus funciones en el Banco, tienen derecho a un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento, conforme a lo descrito en el apartado A.5 precedente.

Los Consejeros Ejecutivos no tienen establecido en sus contratos el derecho al cobro de ninguna indemnización como consecuencia del cese de sus cargos como consejeros, sin perjuicio de lo que legalmente pudiere corresponderles por la relación laboral previa que mantenían con el Banco, y que tienen declarada formalmente en suspenso.

En todo caso, los contratos incluyen la previsión para el supuesto de que pudiera derivarse como consecuencia de la extinción de la relación laboral declarada en suspenso algún tipo de indemnización, ésta se abonará de acuerdo con lo que en su caso establezca el Banco de España en desarrollo de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito o normativa vigente en su momento.

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

De acuerdo con lo indicado en los epígrafes precedentes, los Consejeros no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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 son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes suscritas por el Banco en los mismos términos que para el resto de los altos directivos del Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los Consejeros como retribución en especie.

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

Banco Popular incorporó en el año 2011 a su política retributiva las reglas contenidas en el Real Decreto 771/2011, ahora adaptada al Real Decreto 84/2015, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que distingue i) la retribución fija, basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la compensación total, compuesta de una cantidad fija y un complemento por desempeño

individual y ii) la retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

De esta manera, Banco Popular ha establecido unos criterios específicamente aplicables al grupo de personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o ejercen funciones de control, dentro del que se incluyen los Consejeros Ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección, que se resumen a continuación:

1º. En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados y el componente fijo será suficiente para permitir que se diseñen con flexibilidad políticas sobre los elementos de la retribución variable.

2º. 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.

3º. La retribución variable buscará un equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en acciones o instrumentos financieros.

4º. El cobro de una parte de la remuneración variable total será diferido en el tiempo.

5º. La fijación de cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados casos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro ("cláusula malus") y reclamar la devolución de dicha retribución por parte del Banco ("cláusula clawback").

Como se estableció a partir de 2011, el sistema retributivo de Banco Popular aplicable a los Consejeros Ejecutivos, altos directivos y otras personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o ejercen funciones de control, se compone de los siguientes elementos:

1. Retribución fija

Se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado en el Banco, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor para la organización. La retribución fija estará compuesta de una cantidad fija y un complemento por desempeño individual.

En la retribución total del empleado, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de ésta, permitiendo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables. En su fijación, se tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las funciones que ejercitan, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales y que constituirá una parte relevante de la compensación total.

2. Retribución variable

La retribución variable remunera la creación de valor del Banco y recompensa la aportación individual de las personas, los equipos y de la agregación de todos ellos. Se integra por dos componentes, una retribución en efectivo y otra en acciones.

La retribución variable se basa en el establecimiento de los objetivos para cada oficina, cuyo cumplimiento determina su cálculo y distribución en base al rendimiento individual. En el caso de los Consejeros Ejecutivos y altos directivos la retribución variable está vinculada a los resultados del Banco, cuya cuantía está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de los accionistas en la medida en que contribuyen a la generación de valor para el Banco.

A los efectos de alinear su sistema retributivo con los requerimientos establecidos en el Real Decreto 84/2015, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, Banco Popular ha establecido unas condiciones específicas para la percepción de la retribución variable:

1º. En cada uno de los pagos de la retribución variable el 50 por ciento del total se abonará en acciones de Banco Popular, sin perjuicio de que las personas sujetas podrán solicitar el pago de un porcentaje mayor de su variable en acciones.

2º. El pago de un porcentaje del 50 por ciento de cada elemento de la retribución variable total, tanto de la parte en efectivo como de la parte pagadera en acciones, se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante un periodo de tres años.

3º. Las acciones entregadas serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a su entrega.

4º. Los Consejeros no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, salvo aquéllas que necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años.

5º. Adicionalmente se establecen supuestos que pueden minorar o impedir, en determinados casos, el cobro de la retribución variable diferida pendiente de pago ("cláusula malus"): Insuficiente desempeño financiero del Banco; incumplimiento por el beneficiario de los códigos y normas internas a los que esté sujeto; reformulación material de los estados financieros del Banco, salvo debida a la modificación de las normas contables aplicables; variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos; que el Banco no supere las pruebas de resistencia bancaria ("bank stress test") exigidas por la Autoridad Bancaria Europea, en cada uno de los años de liquidación y abono del sistema de retribución variable.

Sigue la redacción en el apartado E.1

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

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en 2015 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.

Por su parte, 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, en su condición de Consejeros Ejecutivos, han percibido la siguiente retribución correspondiente al ejercicio 2015:

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

2. Retribución variable

a) Retribución Variable Anual del ejercicio 2015.

Por lo que respecta a la retribución variable correspondiente al Sistema de Retribución Variable 2015 incluido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2015, la Comisión de Retribuciones ha analizado el grado de consecución de los objetivos establecidos en dicho Sistema.

Como ya se ha indicado en el apartado A.4., por lo que respecta al Sistema de Retribución Variable 2015, la Comisión de Retribuciones venía constatando una consecución de aproximadamente el 80% de los objetivos establecidos en el Sistema. Con posterioridad, Banco Popular, en un ejercicio de extrema prudencia, acordó realizar una provisión extraordinaria de 350 millones de euros para cubrir un posible riesgo legal derivado de la potencial eliminación de las cláusulas suelo en los préstamos hipotecarios con efectos retroactivos hasta mayo de 2013, lo que redujo el beneficio neto del ejercicio 2015 a 105,4 millones de euros. Al condicionar el Sistema retributivo 2015 la percepción de la retribución variable por los consejeros ejecutivos a la consecución de un beneficio neto atribuido de 300 millones de euros, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna de retribución variable con cargo al Sistema de Retribución Variable 2015.

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 2015 se han preasignado a los Consejeros Ejecutivos Sres. Ron, Gómez y Aparicio, 207.182, 145.794 y 99.754 unidades, respectivamente, correspondientes al tercer 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 2019.

Para el cálculo de las citadas unidades, se han tenido en cuenta los indicadores incluidos para el tercer ciclo en el Plan y sus ponderaciones, que son:

- (i) Return on Equity (ROE) de Banco Popular al final del tercer ciclo (16,66%),
- (ii) Evolución del ROTE de Banco Popular al final del tercer ciclo (16,66%),
- (iii) Evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco desde el 1 de enero 2015 al 31 de diciembre de 2018, 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 tercer ciclo (16,66%), y
- (v) Coste riesgo de Banco Popular al final del tercer ciclo (16,66%).

c) Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.

El coste a cargo del Banco en el ejercicio 2015 por la cobertura de los compromisos por pensiones de los consejeros que son beneficiarios, señores Ron, Gómez y Aparicio, asciende a 214, 51 y 360 miles de euros, respectivamente, en total 626 miles de euros.

Los derechos consolidados y las reservas matemáticas vinculadas a los derechos pensionables de los Consejeros actuales Sres. Ron, Gómez, Aparicio, Higuera y Arias, ascienden a 8.182, 5.698, 4.284, 9.329 y 15.202 miles de euros respectivamente, lo que suma 42.695 miles de euros que, unidos a los 34.001 miles de euros de otros consejeros anteriores, ascienden a un total de 76.696 miles de euros al 31 de diciembre de 2015.

4. Otras retribuciones

El Banco ha satisfecho en el ejercicio 2015 primas por seguros médicos y accidentes a favor de los Consejeros Ejecutivos por importe de 16 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	Periodo de devengo ejercicio 2015
ANGEL RON	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO GOMEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO APARICIO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE MARIA ARIAS	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BANQUE FEDERATIVE DU CREDIT MUTUEL	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO DEL VALLE	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
VICENTE TARDIO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS HERRANDO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ROBERTO HIGUERA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JORGE OROVIOGOICOECHEA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
HELENA REVOREDO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANA MARIA MOLINS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
ANGEL RON	1.350	120	0	0	0	0	0	0	1.470	1.566
FRANCISCO GOMEZ	950	120	0	0	0	0	0	0	1.070	1.076
FRANCISCO APARICIO	650	120	0	0	0	0	0	0	770	747
ANTONIO DEL VALLE	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
BANQUE FEDERATIVE DU CREDIT MUTUEL	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
HELENA REVOREDO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
JORGE OROVIOGOICOECHEA	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
JOSE MARIA ARIAS	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
LUIS HERRANDO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
ROBERTO HIGUERA	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A.	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
VICENTE TARDIO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0
ANA MARIA MOLINS	0	120	0	0	0	0	0	0	120	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANGEL RON SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2015												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FRANCISCO GOMEZ SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2015												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FRANCISCO APARICIO
SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ANGEL RON	214	1.031	8.182	7.789
FRANCISCO GOMEZ	51	1.040	5.698	5.231
FRANCISCO APARICIO	360	721	4.284	3.720
ROBERTO HIGUERA	0	0	9.329	9.538
JOSE MARIA ARIAS	0	0	15.202	14.734

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANGEL RON			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
6	5	0,00	0,00

FRANCISCO GOMEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
5	3	0,00	0,00

FRANCISCO APARICIO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

FRANCISCO APARICIO			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
5	3	0,00	0,00

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 2015	Total año 2014
ANGEL RON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO DEL VALLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANQUE FEDERATIVE DU CREDIT MUTUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO GOMEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO APARICIO	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
HELENA REVOREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE OROVIOGOICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA ARIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS HERRANDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERTO HIGUERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICENTE TARDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MARIA MOLINS	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANGEL RON	1.470	0	0	1.470	0	0	0	0	1.470	1.822	214
FRANCISCO GOMEZ	1.070	0	0	1.070	0	0	0	0	1.070	1.252	51
FRANCISCO APARICIO	770	0	0	770	0	0	0	0	770	869	360
ANTONIO DEL VALLE	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
BANQUE FEDERATIVE DU CREDIT MUTUEL	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
FUNDACION BARRIÉ DE LA MAZA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
HELENA REVOREDO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
JORGE OROVIOGOICOECHEA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
JOSE MARIA ARIAS	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
LUIS HERRANDO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
ROBERTO HIGUERA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
SINDICATURA DE ACCIONISTAS BPE	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A.	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
VICENTE TARDIO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
ANA MARIA MOLINS	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
TOTAL	4.750	0	0	4.750	0	0	0	0	4.750	3.943	625

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.

El beneficio neto de Popular en 2015 fue de 350 millones de euros, un 6,1% más que en el ejercicio anterior. En el último trimestre del año, para cubrir un posible riesgo legal derivado de la potencial eliminación de las cláusulas suelo con efectos retroactivos hasta mayo de 2013, el Banco consideró prudente dotar, de manera extraordinaria, provisiones por importe de 350 millones de euros, por lo que el beneficio ascendió finalmente a 105 millones de euros. Al condicionar el Sistema retributivo 2015 la percepción de la retribución variable a la consecución de un beneficio neto de 300 millones de euros, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna de retribución variable con cargo al Sistema de Retribución Variable 2015, a pesar de que se venía constatando por la Comisión de Retribuciones una consecución aproximada del 80% de los objetivos establecidos en el Sistema.

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	1.266.324.032	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	5.054.560	0,40%
Votos a favor	1.260.632.903	99,55%
Abstenciones	636.569	0,05%

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.

Nota aclaratoria apartado A.13

6º. Asimismo el sistema prevé que el Banco pueda exigir a los beneficiarios la devolución de la retribución variable ("cláusula clawback") o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza a la que el beneficiario tenga derecho, en caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable anual, se den las siguientes circunstancias: (i) en el caso de que el beneficiario haya sido sancionado por un incumplimiento grave del Código de Conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación; o (ii) cuando se ponga de manifiesto que la liquidación de la retribución variable, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloran riesgos asumidos durante el período considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de período de "clawback". La Comisión de Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y las acciones que, en su caso, deban ser devueltas al Banco.

7º. En virtud de lo dispuesto en la Ley 10/2014, Banco Popular exige 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.

La combinación de todos estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, que no induce a la toma excesiva de riesgos por parte de los Consejeros Ejecutivos, que incluye, en relación con sus componentes variables, "cláusulas malus" y "clawback", y todo ello en el marco de una gestión prudente de los riesgos, coherente con la estrategia del Banco y con sus valores, así como con los intereses de sus accionistas.

Asimismo, la Junta General de Accionistas de 10 de junio de 2013 aprobó un Plan de Retribución Variable a largo plazo para el periodo 2013-2016. Este Plan consiste en la promesa de entrega de acciones de Banco Popular a los

miembros del equipo directivo del Grupo Banco Popular (incluyendo a los Consejeros Ejecutivos y miembros del Comité de Dirección) con las condiciones que se establecen a continuación.

1º. El Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "unidades", que se concederán por ciclos, en los años 2013, 2014, 2015 y 2016, y servirán de base para el cálculo de las acciones de Banco Popular que serán entregadas, en su caso, y siempre que se cumplan los objetivos establecidos en el Plan, a los beneficiarios del mismo en los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

2º. Para determinar las unidades a asignar a cada beneficiario en cada ciclo, se tendrá en cuenta: (i) un importe de referencia, que se determinará como un porcentaje de su retribución fija correspondiente a cada uno de los años de inicio de los ciclos del Plan, y (ii) el precio medio ponderado de las acciones de Banco Popular correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2012 y el 15 de enero de 2013.

3º. El Consejo de Administración determinará los indicadores, y su grado de consecución, de los que dependerá, en cada uno de los ciclos, la entrega de las acciones a los beneficiarios del Plan.

4º. Para el primer y segundo ciclos del Plan, el número concreto de acciones de Banco Popular a entregar a cada Beneficiario a su finalización, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función (i) del Return on Equity (ROE) de Banco Popular al final del respectivo ciclo, (ii) de la evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco desde el 1 de enero al 31 de diciembre de de cada ciclo, ambos por comparación con dichos indicadores para otros 17 bancos de referencia (18 bancos en total incluyendo a Banco Popular), y (iii) del objetivo del cumplimiento del indicador Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) de Banco Popular entre el inicio y final del ciclo, para el primer ciclo, y al final del ciclo, para el segundo. Para el tercer ciclo del Plan, se han añadido los siguientes indicadores: (i) evolución del ROTE de Banco Popular al final del tercer ciclo y (ii) coste riesgo de Banco Popular.

5º. Para cada uno de los indicadores se establecerá un coeficiente entre 0 y 1,2. En ningún caso la suma de los coeficientes totales aplicable a los indicadores podrá superar el coeficiente 1. En el supuesto de indicadores que comparen su evolución con la de dicho indicador para otros bancos de referencia, el coeficiente a aplicar será cero siempre que el Banco ocupe posiciones inferiores a la mediana del grupo de referencia.

6º. En todo caso, la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Banco Popular y si se justifica en función de los resultados del Banco.

7º. Las acciones que, en su caso, resulten de la liquidación de cada uno de los ciclos del presente Plan no se entregarán en ningún caso a los Beneficiarios ("cláusula malus"), perdiendo éstos cualquier derecho a recibirlas, en caso de que en el año de liquidación del correspondiente ciclo, Banco Popular: (i) presente resultados negativos; (ii) no reparta dividendos; o (iii) no se superen las pruebas de resistencia bancaria ("bank stress test") exigidos por la Autoridad Bancaria Europea, en el año de liquidación del correspondiente ciclo.

8º. Las acciones entregadas serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a su entrega al final de cada ciclo.

9º. El Plan incorpora una cláusula de "clawback" para el caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación de cada uno de los ciclos del Plan, se dé alguna de las circunstancias que se establecen en el Plan y, en ese caso, el Banco podrá exigir a los beneficiarios la devolución de las acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del presente Plan, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el beneficiario tenga derecho a percibir.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2016.

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

Sí

No