

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28000727

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

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración establecen como principio general de la política de remuneraciones de Banco Popular la no retribución del desempeño del cargo de Consejero.

La regla anterior es compatible con la percepción de los honorarios o sueldos que puedan corresponder a los miembros del Consejo que presten servicios profesionales o laborales, por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen, distintas de las de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros.

En consecuencia, los Consejeros que no mantienen vinculación profesional o laboral con el Banco no perciben ninguna remuneración, salvo los seguros colectivos, y de responsabilidad civil, que correspondan al ejercicio de su actuación como miembros del Consejo.

Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, a los que se aplican los conceptos retributivos utilizados universalmente por las grandes compañías cotizadas para remunerar a su alta dirección, tienen el derecho a percibir una retribución por la prestación de servicios profesionales o laborales que desempeñan, distintos de los de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros, consistente en i) una 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) una retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, con incentivos que se ajustan a los intereses a largo plazo de la Entidad.

La política de retribución de los Consejeros Ejecutivos, 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. No retribución por el desempeño del cargo de Consejero, sino por el desempeño de otras funciones y servicios que se presten a la Entidad, que desarrollan los Consejeros que tienen la consideración de ejecutivos.
- 2º. Amplia transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- 3º. Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco.
- 4º. Aplicación de los principios de moderación y de vinculación con los resultados del Banco en la fijación de las retribuciones a los Consejeros Ejecutivos, que tienen su reflejo en la política de retribuciones del Banco respecto de su alta dirección, sin perjuicio de los criterios generales de retribución del resto del personal del Banco y sus sociedades filiales, que tiene en cuenta los criterios habituales de mercado y, en particular, los que se aplican dentro del sector financiero.
- 5º. En el cálculo de la retribución variable, su cuantía está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados 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.

6º. En relación con la liquidación y pago de la retribución variable, ésta sigue lo establecido en el Real Decreto 771/2011, según el cual:

- En cada uno de los pagos de la retribución variable el 50 por ciento del total se abonará en acciones de Banco Popular.
- 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.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

7º. Los componentes variables de la retribución 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 dicha retribución con la sostenibilidad de la Entidad a largo plazo y con una adecuada gestión del riesgo.

8º. En caso de contribuciones negativas de la Entidad o de la línea de negocio relevante durante cualquier año de los incluidos en el período de aplazamiento, las partes de la remuneración no sometidas a diferimiento están sujetas a cláusulas de recuperación, y estarán en función de los resultados efectivos de la Entidad y de la línea de negocio.

9º. El sistema de remuneración presenta una 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, sin que el componente variable de la retribución de los Consejeros Ejecutivos pueda exceder del componente fijo de su remuneración total.

10º. Inexistencia de dietas por participación en el Consejo de Administración y sus Comisiones.

El sistema retributivo de los Consejero Ejecutivos del Banco recoge por tanto los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en buen gobierno de sociedades y entidades de crédito, convenientemente adaptados a la naturaleza, estructura y evolución de la Entidad.

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

Conforme a lo que establece su Reglamento de régimen interno, el Consejo de Administración es el órgano competente para revisar la política de retribución de los Consejeros Ejecutivos, 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. En la fijación de esa política el Consejo seguirá las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno.

La Comisión de Retribuciones asiste al Consejo en dicha función y, a tal efecto, revisa que la retribución de los Consejeros Ejecutivos, 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, evalúa las políticas y prácticas en materia de remuneración y revisa que la composición y la cuantía de la retribución de los Consejeros Ejecutivos 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.

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.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones aprueba anualmente la Política de retribuciones de los Consejeros, y la somete a votación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo.

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, mayoritariamente no ejecutivos y al menos uno de ellos independiente.

A la fecha de este informe la Comisión de Retribuciones está compuesta por dos Consejeros independientes y uno dominical, 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

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 2013 en once 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 |
|--|

Conforme a la política retributiva de Banco Popular, no se retribuye el desempeño del cargo de Consejero, siendo retribuidos únicamente los miembros del Consejo de Administración calificados como ejecutivos: don Ángel Ron (Presidente), don Francisco Gómez (Consejero Delegado) y don Francisco Aparicio (Consejero Secretario).

La retribución fija está compuesta de dos elementos: una parte fija y otra como complemento por desempeño individual. Para la percepción del complemento se evalúa el desempeño profesional individual del Consejero Ejecutivo en la consecución de los objetivos previamente establecidos.

La retribución fija se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en el Banco, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor para la organización, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales.

Ningún miembro del Consejo de Administración cobra cantidad alguna por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración, ni percibe dietas por asistencia o participación en las mismas o en el Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones analiza cada año la posible actualización de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para que ésta constituya una proporción suficiente sobre el total a percibir por todos los conceptos para remunerar el nivel de responsabilidad y las características de cada puesto.

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 |
|--|

Ver apartado E.1

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 conformidad con los Estatutos Sociales, el Banco tiene establecido para los Consejeros Ejecutivos un sistema de previsión social en la modalidad de prestación definida para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Jubilación

Se reconoce a los Consejeros Ejecutivos un complemento anual por jubilación 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 cesar en el ejercicio de sus funciones y pasar a situación de jubilación.

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 causarán 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.

Como consecuencia de la designación en el ejercicio 2013 de D. Francisco Gómez Martín como Consejero Delegado del Banco, se ha producido un incremento de sus derechos en materia de pensiones, sin que se haya producido incremento alguno con respecto a los otros dos Consejeros Ejecutivos, Sres. Ron y Aparicio. Los correspondientes importes está incluidos en el apartado D.1.a).iii.

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

Conforme a lo establecido en su Reglamento, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, la aprobación de la política de retribución de los Consejeros y altos directivos, 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.

Conforme a las características de las actuales relaciones contractuales, de carácter indefinido y en las que no figuran plazos de preaviso ni cláusulas de permanencia, a los Consejeros Ejecutivos se les reconocerán en caso de cese los derechos que establece la normativa laboral común.

Por lo que respecta al deber de no competencia, el Reglamento del Consejo de Administración establece que los Consejeros deberán respetar lo dispuesto en la legislación sobre incompatibilidades y limitaciones de altos cargos de la banca privada.

Asimismo, 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 ambos supuestos, el Consejo podrá solicitar informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses si lo considera conveniente.

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

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, 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

Ver apartado E.1

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

El sistema retributivo establecido por Banco Popular para sus Consejeros Ejecutivos, detallado en el presente Informe, es el que será aplicado para el año en curso, en ejecución de los acuerdos que en su caso sean adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales del Banco, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes así lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

Con independencia de lo anterior, el Consejo de Administración, cómo órgano competente para revisar la política de retribución de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, puede adoptar en cada momento las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora dentro del marco legal vigente y ajustándola a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco y a una gestión prudente del riesgo.

Retribución prevista para 2014.

1. Retribución fija

Teniendo en cuenta el difícil entorno económico, que exigía de las entidades un esfuerzo adicional de contención de costes, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó reducir la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos en 2008 y mantenerla congelada desde 2009 hasta 2013.

La retribución fija correspondiente a 2014 para los Consejeros Ejecutivos estará compuesta de dos elementos, una parte fija ordinaria y otra como complemento por desempeño individual, por los siguientes importes:

| | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Fija/Ordinaria | Complemento por desempeño individual | Total | |
| Don Ángel Ron Güimil | 1.060.000 € | 250.000 € | 1.310.000 € |
| Don Francisco Gómez Martín | 675.000 € | 225.000 € | 900.000 € |
| Don Francisco María Aparicio Valls | 500.000 € | 125.000 € | 625.000 € |

2. Retribución variable

Se someterá a la consideración de la Junta General de Accionistas a celebrar en 2014 la aprobación de un Plan de retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, que contendrá, al igual que en el año 2013, la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos perciban una retribución variable ordinaria en metálico y una retribución en acciones. Los indicadores estarán asociados con el margen de explotación, la morosidad, la venta de inmuebles, el beneficio neto atribuido y la cobertura de morosidad. Los requisitos de liquidación y pago de dicha retribución variable serán los mismos que los aplicables para la retribución variable del ejercicio 2011, en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 771/2011:

1º. En cada uno de los pagos de la retribución variable el 50 por ciento del total se abonará en acciones de Banco Popular.

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 abonará durante el primer trimestre de 2015, difiriéndose el restante 50 por ciento en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante los años 2016, 2017 y 2018.

3º. Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

4º. Las partes de la retribución variable 2014 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").

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones de los ejercicios futuros es el detallado en el epígrafe A.2.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los incentivos establecidos en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de Banco Popular son los indicados en el epígrafe A.13, sin perjuicio de los que se puedan establecer en el futuro por los órganos de gobierno para su adecuación a la normativa o recomendaciones que puedan dictarse.

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 las previsiones estatutarias, únicamente han sido retribuidos 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, al ser los únicos miembros del Consejo de Administración que durante el ejercicio han desarrollado funciones ejecutivas.

La retribución está compuesta de un componente fijo, basado 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) un componente variable, vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

La retribución variable se integra por dos componentes, una retribución en efectivo y otra en acciones de la propia Entidad. 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.

1. Retribución fija

Teniendo en cuenta el difícil entorno económico, que exige de las entidades un esfuerzo adicional de contención de costes, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó mantener la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para el año 2013 en la misma que les correspondió en los ejercicios 2009, 2010, 2011 y 2012.

La retribución fija está compuesta de dos elementos: una parte fija ordinaria y otra como complemento por desempeño individual.

| Fija/Ordinaria | Complemento por desempeño individual | Total | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Don Ángel Ron Güimil | 1.000.000 € | 234.000 € | 1.234.000 € |
| Don Francisco María Aparicio Valls | 470.000 € | 115.000 € | 585.000 € |
| Don Francisco Gómez Martín | 600.000 € | 200.000 € | 800.000 € |

El cálculo de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2013 se ha realizado aplicando los indicadores y ponderaciones que se establecieron al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.:

El cálculo del importe correspondiente a la parte de la retribución variable asociada a cada indicador, se ha efectuado sobre la base de las escalas de cumplimiento establecidas por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio.

Para el cálculo de la retribución variable en acciones de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2013 se han tenido en cuenta los indicadores establecidos por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2013 y sus ponderaciones.

Dado que de acuerdo con la política retributiva establecida por Banco Popular los Consejeros ejecutivos deben recibir al menos un 50% de su Retribución Variable Anual en acciones, se ha procedido a determinar el valor económico de las acciones correspondientes a cada consejero ejecutivo; para lo que se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo establecido por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2013, el precio medio de cierre de las acciones de Banco Popular Español correspondientes a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2013 y el 15 de enero de 2014.

De todo lo anterior resulta, que durante el primer trimestre de 2014 los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la liquidación de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2013, esto es 67,9 miles euros y 14.552 acciones en el caso del Presidente don Ángel Ron; 38,5 miles de euros y 8.255 acciones en el caso del Consejero Delegado don Francisco Gómez; y 32,2 miles de euros y 6.911 acciones en el caso de don Francisco Aparicio. Las acciones que se entreguen serán indisponibles durante el plazo de un año desde la fecha de su entrega en los términos expuestos en el presente Informe.

El restante 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2013 quedará diferido durante un período de tres años, de manera que corresponderá percibir durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2015, 2016 y 2017 la cantidad de 22,6 miles de euros y 4.850 acciones al Presidente; 12,8 miles de euros y 2.752 acciones al Consejero Delegado; y 10,7 miles de euros y 2.303 acciones a don Francisco Aparicio.

Las retribuciones diferidas se entregarán siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago; quedando sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe y a la actualización según el sistema acordado por el Consejo de Administración; así como a las demás reglas que se describen en este Informe.

Respecto a la cuantificación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos a incluir en el apartado D, siguiente, se indica que a los efectos de este Informe se ha seguido la definición de "devengo" que aparece en las instrucciones del mismo y que se refieren al periodo de medición de la retribución variable.

Otras retribuciones

El Banco ha satisfecho en el ejercicio 2013 primas por seguros médicos y accidentes a favor de los Consejeros ejecutivos por importe de 12,1 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 2013 |
|---|---------------|------------------------------------|
| SINDICATURA DE ACCIONISTAS BCO.POPULAR ESPAÑOL, S.A | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A. | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| HELENA REVOREDO DELVECCHIO | Independiente | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| ANGEL CARLOS RON GÜMIL | Ejecutivo | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA | Independiente | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| ROBERTO HIGUERA MONTEJO | Otro Externo | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| JOSE RAMON RODRIGUEZ GARCIA | Independiente | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| VICENTE TARDIO BARUTEL | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| FRANCISCO GOMEZ MARTIN | Ejecutivo | Desde 30/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| FUNDACION BARRIE | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| MAIANCA INVERSION, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| FRANCISCO APARICIO VALLS | Ejecutivo | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| ALLIANZ, S.E. | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA | Independiente | Desde 30/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| ALAIN FRADIN | Dominical | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |
| ANA MARIA MOLINS LOPEZ-RODO | Independiente | Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013. |

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 2013 | Total año 2012 |
|---|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA | 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 |
| ALLIANZ, S.E. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALAIN FRADIN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FUNDACION BARRIE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MAIANCA INVERSION, S.L. | 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 |
| JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| HELENA REVOREDO DELVECCHIO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOSE RAMON RODRIGUEZ GARCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SINDICATURA DE ACCIONISTAS BCO.POPULAR ESPAÑOL, S.A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VICENTE TARDIO BARUTEL | 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 |
| ANGEL CARLOS RON GÜMIL | 1.234 | 0 | 0 | 136 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.370 | 1.234 |
| FRANCISCO GOMEZ MARTIN | 800 | 0 | 0 | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 878 | 0 |
| FRANCISCO APARICIO VALLS | 585 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 649 | 585 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FRANCISCO APARICIO VALLS

SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2013

| Fecha de Implantación | Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013 | | | | Opciones asignadas durante el ejercicio 2013 | | | | | | |
|---|---|--------------------|---|--------------------|--|-----------------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | | | |
| 01/01/2013 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0,00 | -- | | | |
| Condiciones: -- | | | | | | | | | | | |
| Acciones entregadas durante el ejercicio 2013 | | | Opciones ejercidas en el ejercicio 2013 | | | Op. vencidas y no ejercidas | Opciones al final del ejercicio 2013 | | | | |
| 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 |
| 13.821 | 4,66 | 64 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Otros requisitos de ejercicio: -- | | | | | | | | | | | |

FRANCISCO GOMEZ MARTIN

SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2013

| Fecha de Implantación | Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013 | | | | Opciones asignadas durante el ejercicio 2013 | | | | | | |
|---|---|--------------------|---|--------------------|--|-----------------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | | | |
| 01/01/2013 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0,00 | -- | | | |
| Condiciones: -- | | | | | | | | | | | |
| Acciones entregadas durante el ejercicio 2013 | | | Opciones ejercidas en el ejercicio 2013 | | | Op. vencidas y no ejercidas | Opciones al final del ejercicio 2013 | | | | |
| 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 |
| 16.510 | 4,66 | 78 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Otros requisitos de ejercicio: -- | | | | | | | | | | | |

ANGEL CARLOS RON GÜMIL
SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE EN ACCIONES 2013

| Fecha de Implantación | Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013 | | | | Opciones asignadas durante el ejercicio 2013 | | | | | | |
|---|---|--------------------|---|--------------------|--|-----------------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | Nº Opciones | Acciones afectadas | Precio ejer. (€) | Plazo de ejercicio | | | |
| 01/01/2013 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0,00 | -- | | | |
| Condiciones: -- | | | | | | | | | | | |
| Acciones entregadas durante el ejercicio 2013 | | | Opciones ejercidas en el ejercicio 2013 | | | Op. vencidas y no ejercidas | Opciones al final del ejercicio 2013 | | | | |
| 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 |
| 29.105 | 4,66 | 136 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Otros requisitos de ejercicio: -- | | | | | | | | | | | |

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

| Nombre | Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) | | Importe de los fondos acumulados (miles €) | |
|---------------------------|---|----------------|--|----------------|
| | Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 | Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 |
| ANGEL CARLOS RON GÜMIL | 372 | 266 | 6.602 | 6.070 |
| FRANCISCO GOMEZ MARTIN | 1.505 | 0 | 4.077 | 0 |
| FRANCISCO APARICIO VALLS | 438 | 410 | 2.913 | 2.408 |
| ROBERTO HIGUERA MONTEJO | 0 | 0 | 9.742 | 9.941 |
| JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA | 0 | 0 | 14.278 | 13.883 |

iv) Otros beneficios (en miles de €)

| ANGEL CARLOS RON GÜMIL | | | |
|--|----------------|--|----------------------------------|
| Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos | | | |
| Tipo de interés de la operación | | Características esenciales de la operación | Importes eventualmente devueltos |
| 0,00 | | No hay | No hay |
| Primas de seguros de vida | | Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros | |
| Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 | Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 |
| 6 | 5 | No hay | |

| 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 hay | No hay |
| Primas de seguros de vida | | Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros | |
| Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 | Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 |
| 3 | 0 | NO hay | |

| FRANCISCO APARICIO VALLS | | | |
|--|--|--|--|
| Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos | | | |

| FRANCISCO APARICIO VALLS | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| Tipo de interés de la operación | | Características esenciales de la operación | Importes eventualmente devueltos |
| 0,00 | | No hay | No hay |
| Primas de seguros de vida | | Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros | |
| Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 | Ejercicio 2013 | Ejercicio 2012 |
| 3 | 4 | No hay | |

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 2013 | Total año 2012 |
|---|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| ANGEL CARLOS RON GÚMIL | 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 |
| 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 |
| FRANCISCO GOMEZ MARTIN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALLIANZ, S.E. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALAIN FRADIN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FUNDACION BARRIE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MAIANCA INVERSION, S.L. | 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 |
| JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| HELENA REVOREDO DELVECCHIO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOSE RAMON RODRIGUEZ GARCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SINDICATURA DE ACCIONISTAS BCO.POPULAR ESPAÑOL, S.A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VICENTE TARDIO BARUTEL | 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 |
| FRANCISCO APARICIO VALLS | 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 2013 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2013 grupo | Total ejercicio 2013 | Total ejercicio 2012 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| ANGEL CARLOS RON GÜIMIL | 1.370 | 136 | 0 | 1.506 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.506 | 1.234 | 372 |
| LUIS HERRANDO PRAT DE LA RIBA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ROBERTO HIGUERA MONTEJO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOSE MARIA ARIAS MOSQUERA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FRANCISCO GOMEZ MARTIN | 878 | 78 | 0 | 956 | 0 | 0 | 0 | 0 | 956 | 0 | 1.505 |
| ALLIANZ, S.E. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALAIN FRADIN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FUNDACION BARRIE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MAIANCA INVERSION, S.L. | 0 | 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 | 0 |
| JORGE OROVIOGOICOECHEA ORTEGA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| HELENA REVOREDO DELVECCHIO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOSE RAMON RODRIGUEZ GARCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SINDICATURA DE ACCIONISTAS BCO.POPULAR ESPAÑOL, S.A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VICENTE TARDIO BARUTEL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 2013 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2013 grupo | Total ejercicio 2013 | Total ejercicio 2012 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| UNION EUROPEA DE INVERSIONES, S.A. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FRANCISCO APARICIO VALLS | 649 | 64 | 0 | 713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 713 | 585 | 438 |
| TOTAL | 2.897 | 278 | 0 | 3.175 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.175 | 1.819 | 2.315 |

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.

La metodología de cálculo de la retribución variable se ha basado en el grado de consecución de los objetivos que se definieron en el Informe de la Política Retributiva sometido al voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2013.

Los indicadores estaban asociados con el margen de explotación, la morosidad, la venta de inmuebles, el beneficio neto atribuido y la cobertura de morosidad. Con los datos de cierre del ejercicio, el cumplimiento de objetivos sería del 44%, una vez distribuido un dividendo mediante la fórmula de "scrip dividend" y obtenido un beneficio superior a 200 millones de euros, derivado de la consecución en exceso del objetivo de margen de explotación y de la no consecución de los objetivos de venta de inmuebles, beneficio neto atribuido y cobertura de morosidad.

La consecuencia de estos comportamientos ha conformado la retribución variable correspondiente al ejercicio 2013 indicada en este Informe.

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 | 4.373.728.845 | 100,00% |

| | Número | % sobre el total |
|------------------------|---------------|------------------|
| Votos negativos | 9.862.738 | 0,22% |
| Votos a favor | 4.358.666.829 | 99,67% |
| Abstenciones | 5.199.278 | 0,11% |

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.4

Conforme a lo indicado en los epígrafes anteriores, únicamente son retribuidos los Consejeros Ejecutivos don Ángel Ron (Presidente), don Francisco Gómez (Consejero Delegado) y don Francisco Aparicio (Consejero Secretario).

Los planes retributivos de los que son beneficiarios son los siguientes:

a) Retribución Variable anual del ejercicio 2011.

La Junta General de Accionistas celebrada el 8 de abril de 2011 aprobó un Plan de retribución variable anual, que se compone de dos elementos fundamentales, una retribución variable ordinaria y una retribución en acciones, vinculada a los resultados del Grupo, 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.

La retribución en acciones será entregada, en su caso, con ocasión de la liquidación de la retribución variable anual, e irá asociada al cumplimiento de unos indicadores, a nivel de Grupo, que se determinarán cada año. Dichos indicadores, para el ejercicio 2011, están relacionados con el capital del Banco, la liquidez, la morosidad, el margen con clientes, el margen

de explotación y el beneficio neto atribuible. La ponderación de estos indicadores se podrá ajustar, en cada caso, a las particulares responsabilidades del Directivo.

A los efectos de alinear su sistema retributivo con los requerimientos establecidos en el Real Decreto 771/2011 están establecidas las siguientes condiciones para la percepción de la retribución variable anual:

1º. En cada uno de los pagos de la retribución variable el 50 por ciento del total se abonará en acciones de Banco Popular.

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 abonará durante el primer trimestre de 2012, difiriéndose el restante 50 por ciento en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante los años 2013, 2014 y 2015.

3º. Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

4º. Adicionalmente se establecen supuestos que pueden minorar o impedir, en determinados casos, el cobro de la retribución variable diferida pendiente de pago ("cláusula malus").

b) Retribución variable anual del ejercicio 2012.

En relación con el Plan de retribución variable anual aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de junio de 2012, los Consejeros Ejecutivos no han percibido cantidad alguna al no haberse cumplido las condiciones para su cobro al cierre del ejercicio 2012.

c) Retribución variable anual del ejercicio 2013.

La Junta General de Accionistas de 10 de junio de 2013 aprobó un Plan de retribución variable correspondiente al ejercicio 2013, que contenía, al igual que en el año 2011, la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos percibieran una retribución variable ordinaria en metálico y una retribución en acciones. Los indicadores estaban asociados con el margen de explotación, la morosidad, la venta de inmuebles, el beneficio neto atribuido y la cobertura de morosidad. Los requisitos de liquidación y pago de dicha retribución variable son los mismos que los aplicables para la retribución variable del ejercicio 2011, en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 771/2011:

1º. En cada uno de los pagos de la retribución variable el 50 por ciento del total se abonará en acciones de Banco Popular.

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 abonará durante el primer trimestre de 2014, difiriéndose el restante 50 por ciento en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante los años 2015, 2016 y 2017.

3º. Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

4º. Las partes de la retribución variable 2013 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").

d) Retribución variable a largo plazo correspondiente al periodo 2013 a 2016.

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 ciclo, 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 primer ciclo, (ii) de la evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco desde el 1 de enero 2013 al 31 de diciembre de 2016, 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 1 de enero 2013 y el 31 de diciembre de 2016.

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, 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. 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.

Durante el primer trimestre de 2014 los Consejeros Ejecutivos percibirán la parte de su retribución variable anual correspondiente a 2013 que conforme al Plan les corresponda (50%), así como la parte diferida de la retribución variable establecida en el Plan del ejercicio 2011 cuyo pago corresponde en 2014 (segundo tercio).

Asimismo, conforme al Plan de retribución variable a largo plazo de los años 2013 a 2016, a los Consejeros Ejecutivos se les han asignado las unidades que, conforme a lo establecido en dicho Plan, serán cuantificadas y pagaderas, en su caso, en acciones en 2017.

e) Retribución variable anual del ejercicio 2014.

Está previsto que en la Junta General de Accionistas a celebrar en 2014 se someta la propuesta de aprobar un Plan de retribución variable anual del ejercicio 2014. Dicha retribución se determinará en función de los siguientes objetivos establecidos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones: El margen de explotación, la morosidad, la venta de inmuebles, el beneficio neto atribuido y la cobertura de morosidad. La ponderación de estos indicadores se podrá ajustar, en cada caso, a las particulares responsabilidades del Directivo.

La liquidación y pago de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014 se someterá a los principios y condiciones que viene aplicando el Banco para la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos desde el ejercicio 2011, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 771/2011.

Nota aclaratoria apartado A. 13

Banco Popular incorporó en el año 2011 a su política retributiva las reglas contenidas en el Real Decreto 771/2011, 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").

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 componentes:

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 771/2011, 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 que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

4º. 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.

5º. 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 Nombramientos 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.

6º. En virtud de lo dispuesto en el artículo 76 del Real Decreto 771/2011, 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.

Adicionalmente, el Banco cuenta con un sistema de retribución variable a largo plazo mediante el cual una parte de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está vinculada al cumplimiento de unos objetivos, que para el periodo 2013-2016 se han fijado en función (i) del Return on Equity (ROE) de Banco Popular, (ii) de la evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco, 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 1 de enero 2013 y el 31 de diciembre de 2016, reforzando de este modo la medición plurianual de resultados y su alineación con la gestión de los riesgos por parte de la Entidad.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2014.

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

Sí

No