



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Consejo de Administración

Febrero de 2016

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE BANCO MARE NOSTRUM, S.A.**

A. POLITICA 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

A.1.1. Principios y fundamentos de la política retributiva

Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de BANCO MARE NOSTRUM, S.A. (“**BMN**”, la “**Sociedad**” o la “**Entidad**”, indistintamente) son los siguientes:

- Al tratarse de una entidad de crédito, la remuneración de las personas con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad debe adecuarse a lo establecido en el Capítulo V (artículos 36, 37 y 39) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”) y en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 (“**Real Decreto 84/2015**”).
- Al tratarse de una entidad participada mayoritariamente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (“**FROB**”), su política de remuneraciones se basa en el cumplimiento estricto del Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero (“**Real Decreto-Ley 2/2012**”), la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (“**Ley 3/2012**”) y la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto (“**Orden ECC/1762/2012**”).
- La remuneración de los consejeros se estructura de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de BMN y el artículo 23 del

Reglamento del Consejo de Administración.

Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de los consejeros de BMN tiene las siguientes características:

- Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a percibir dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes. El importe de las retribuciones que puede satisfacer BMN al conjunto de sus consejeros por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas.
- No obstante, en la actualidad y con efectos de enero de 2012, los consejeros ejecutivos renunciaron a no perciben dietas y, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada, el importe anual de las dietas para los consejeros no ejecutivos no supera en ningún caso el límite de 50.000 euros anuales.
- Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos (presidente y consejero delegado) pueden percibir, además, una remuneración que consistirá en (i) una parte fija, (ii) una parte variable, (iii) una parte asistencial e (iv) indemnizaciones en caso de separación o extinción de la relación jurídica con la Entidad no debidas a incumplimientos del consejero. El coste conjunto del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos no puede exceder el límite establecido por la Junta General de Accionistas.
- En cumplimiento de la normativa anteriormente citada, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos no supera en ningún caso el límite de 300.000 euros anuales, incluyendo la parte asistencial.
- Adicionalmente, la retribución variable se encuentra suspendida mientras la participación del FROB en el capital social de BMN sea mayoritaria.

A.1.2. Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones:

En el año 2015 la política de remuneraciones de los consejeros de BMN no ha sufrido ningún cambio significativo teniendo en cuenta que se encuentra sujeta a las mismas limitaciones establecidas por el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política retributiva de consejeros ejecutivos:

Los criterios a la hora de establecer la política retributiva de BMN son los que se derivan del cumplimiento de lo establecido en la Ley 10/2014 y en el Real Decreto 84/2015, así como las limitaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A.1.4. “Mix retributivo” de los consejeros ejecutivos:

De acuerdo con el artículo 3.3 de la Orden ECC/1762/2012, los directivos y administradores de entidades participadas mayoritariamente por el FROB no percibirán retribuciones variables mientras persista dicha participación mayoritaria.

En este sentido, BMN tiene suspendida la retribución variable de todos los miembros

del comité de dirección, incluidos los consejeros ejecutivos.

Por lo tanto, para los consejeros ejecutivos el “mix retributivo” se compone exclusivamente de remuneración fija.

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

De acuerdo con los artículos 249 y 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, corresponde al Consejo de Administración de la Entidad la adopción de acuerdos en relación con la retribución o la política retributiva de los consejeros o de los altos directivos.

Mandato a la Comisión de Remuneraciones:

De conformidad con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Remuneraciones tiene facultades para proponer al Consejo de Administración: (i) la política de remuneraciones de los consejeros y de (ii) los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, (iii) de comisiones ejecutivas o de (iv) consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y (v) el personal integrado en el Colectivo Identificado y en el Personal Competente.

Y además:

- i. el establecimiento de las condiciones básicas de los contratos de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, incluyendo su retribución;
- ii. las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general;
- iii. la retribución de aquellos otros directivos que, no perteneciendo a la alta dirección, tengan remuneraciones significativas, en especial, las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo;

- iv. El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración de BMN, la Comisión de Remuneraciones desarrolla las siguientes funciones:

- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a los criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- Revisar periódicamente los programas de retribución variable, ponderando su adecuación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los empleados se ajusten a los criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política de remuneraciones de la Sociedad.
- Informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias relativas a los deberes del Consejero.
- Con relación a la Política de Remuneraciones, se atenderá siempre al alineamiento de la misma con el Marco del Apetito al Riesgo de la Entidad.
- Supervisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Informar de las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Informar al Consejo de Administración sobre la evaluación interna central e independiente de la política de remuneraciones, así como cualesquiera otros informes exigibles de conformidad con la legislación aplicable.
- Análisis o valoración de cuestiones referentes a política retributiva inherentes al Recovery Plan.

Composición de la Comisión de Remuneraciones:

El artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración de BMN establece que la Comisión de Remuneraciones estará compuesta por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros que serán designados por el Consejo de Administración de entre los consejeros no ejecutivos, ostentando, además, al menos dos (2) de ellos y, en todo caso, el Presidente, la condición de independientes, teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la Comisión de Remuneraciones.

A la fecha de preparación del Informe, la composición de la Comisión de Remuneraciones es la siguiente:

Consejero	Cargo	Independiente	Fecha nombramiento
Dña. Isabel Aguilera Navarro	Presidenta	Sí	27/10/2015 ¹
D. Manuel Jesús Lagares Calvo	Vocal	Sí	27/10/2015
D. Álvaro Middelmann Blome	Vocal	Si	27/10/2015
D. Tomás González Peña	Vocal	No	27/10/2015
D. Juan Riusech Roig	Vocal	No	27/10/2015

Ningún consejero miembro de la Comisión de Remuneraciones desempeña funciones ejecutivas en la Entidad. Todos ellos tienen capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la Comisión de Remuneraciones por su dilatada experiencia en banca y/o posiciones de alta dirección y sus conocimientos en materia de retribuciones, lo que les permite ejercer un control efectivo e independiente de las políticas y prácticas de remuneración y de los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.

Reuniones de la Comisión de Remuneraciones

La Comisión de Remuneraciones de BMN se reúne siempre que sea convocada por acuerdo de la propia comisión o de su Presidente, con un mínimo de cuatro reuniones al año. También se reúne cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

Los acuerdos se adoptan por mayoría de votos de los consejeros que formen parte de la Comisión de Remuneraciones, presentes o representados en la reunión.

A la fecha de elaboración del presente informe la Comisión de Remuneraciones se ha reunido en dos (2) ocasiones en el ejercicio 2015, como resultado de su constitución en el mes de octubre del citado ejercicio.

Identidad de los asesores externos

BMN ha recibido el asesoramiento legal de J&A Garrigues, S.L.P., en relación con la adaptación de su política retributiva a la normativa aplicable en materia de remuneraciones.

¹ Fecha en que, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Administración de su sesión de 22/09/15, y en cumplimiento de lo recogido en el artículo 31 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, se acuerda la sustitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mediante la constitución de una Comisión de Nombramientos y de Gobierno Corporativo y de una Comisión de Remuneraciones, separadamente.

El 27/10/15 se constituye la citada Comisión, se acuerda su composición y la designación de Dña. Isabel Aguilera Navarro, consejera independiente, como Presidenta de la misma.

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

Los consejeros ejecutivos (presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva, y consejero delegado) no perciben importe alguno en concepto de dietas, sino que cuentan con una retribución fija que ascenderá a un máximo de 300.000 euros anuales. Este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie abonada por BMN a favor de estos consejeros. Adicionalmente, en caso de que estos consejeros perciban dietas de otras entidades del grupo o de entidades participadas, se ajustará la retribución del consejero descontando de la retribución fija el importe correspondiente a las citadas dietas, de manera que en ningún caso la retribución fija anual supere el importe de 300.000 euros anuales.

En relación con los consejeros no ejecutivos, la retribución fija se compone de una serie de dietas que éstos perciben por su pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones. El importe de las dietas es el siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos perciben 27.000 euros anuales por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Los miembros de la Comisión Ejecutiva, con la excepción de los consejeros ejecutivos, perciben 13.500 euros anuales.
- Los miembros del resto de comisiones delegadas del Consejo de Administración, incluidos los presidentes de la comisión correspondiente, perciben 10.000 euros anuales.

En el caso de que un consejero como consecuencia de su pertenencia a diversas comisiones llegase al límite retributivo legalmente establecido por el Real Decreto-Ley 2/2012, BMN procede a suspender el abono de retribuciones para no superar, en ningún caso, el límite legal anual de 50.000 euros anuales.

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

En cumplimiento de la normativa aplicable a entidades participadas mayoritariamente por el FROB, en la actualidad los consejeros de BMN no son beneficiarios de planes de retribución variable a medio o corto plazo, ni cuentan con remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas.

- 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

BMN no tiene asumidos actualmente sistemas de ahorro a largo plazo con sus consejeros no ejecutivos.

En el caso del Presidente, no se realizan aportaciones a instrumento de previsión social. El Presidente mantiene los derechos consolidados al amparo del plan de pensiones de empleo existente en Caja de Ahorros de Murcia. El Presidente no mantiene derecho alguno en el instrumento de previsión social derivado del acuerdo colectivo adoptado por Caja de Ahorros de Murcia en 2011 para empleados con antigüedad anterior al 29 de mayo de 1986.

En el caso del Consejero Delegado, BMN realiza aportaciones anuales para las contingencias de riesgo, exclusivamente, al plan de pensiones de empleo. No se realizan aportaciones para la cobertura de contingencias de ahorro en consonancia con la política retributiva general en la Entidad.

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

Explique las indemnizaciones

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 3/2012, mientras BMN no haya reintegrado las ayudas financieras recibidas, no podrá satisfacer, para el caso de cese por terminación de la relación que vincula a los consejeros ejecutivos con BMN, indemnizaciones por terminación que excedan la menor de las siguientes cuantías:

- 600.000 euros; o
- Dos años de la remuneración fija estipulada.

El término indemnización por terminación de contrato incluye cualquier cantidad de naturaleza indemnizatoria que el directivo o administrador pueda recibir como consecuencia de la terminación de su contrato, cualquiera que sea su causa, origen o finalidad, de forma que la suma de todas las cantidades que puedan percibirse no podrá superar los límites previstos.

Por otro lado, los consejeros no ejecutivos no tienen pactadas ningún tipo de indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones.

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 contratos de los consejeros ejecutivos se encuentran adaptados a los límites, a la remuneración y a los pagos por terminación de contrato establecidos por el Real Decreto-Ley 2/2012, la Ley 3/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A continuación se describen las principales condiciones de estos contratos:

- **Duración:** Los contratos se mantendrán vigentes mientras los consejeros sigan desempeñando sus funciones ejecutivas. El artículo 35.1 de los Estatutos Sociales de BMN señala una duración máxima del nombramiento como consejero de cuatro años, pudiendo éstos ser reelegidos por sucesivos periodos de la misma duración.
- **Cláusulas de permanencia:** los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de cláusula de permanencia.
- **Plazos de preaviso:** los contratos de los consejeros ejecutivos tienen un plazo establecido de preaviso de tres meses, en el caso de extinción a instancias del consejero ejecutivo.
- **Primas de contratación:** los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de primas de contratación.
- **No concurrencia:** los consejeros quedan obligados a no ejercer, en nombre o interés propio o ajeno, ninguna actividad profesional en otras sociedades que no sean filiales del banco. No obstante, podrán ostentar un puesto representativo, de administración, de gestión u otras situaciones similares en otras entidades que no sean competidoras del banco o de sus filiales, siempre que obtengan previo permiso del Consejo de Administración. Hay determinadas excepciones concretas contempladas en sus contratos.
- **Secreto profesional y deber de confidencialidad:** Los contratos de los consejeros ejecutivos de BMN incluyen la obligación de guardar el secreto profesional.
- **Cantidades a percibir en caso de resolución anticipada del contrato:**

Los pagos por resolución anticipada están limitados a las cuantías establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 3/2012, para el caso de cese teniendo la condición de administrador o alto directivo de la Entidad. Estas

cantidades se abonarán de acuerdo con los requisitos establecidos, en todo caso, en la Ley 3/2012 y en la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo.

En el caso del Consejero Delegado, en el supuesto de que se reanudare la relación laboral común suspendida a causa del cese como consejero o como alto directivo, y se produjera la extinción de la relación laboral común por causa distinta al despido procedente, tendrá derecho a la indemnización reconocida por el contrato laboral común y por la normativa que lo ampara. De dicha indemnización por relación laboral común se reducirá, en todo caso, el importe que se hubiera percibido con ocasión de la resolución del contrato mercantil.

En ningún caso los pagos por resolución anticipada premiarán la consecución de malos resultados.

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

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Entidad distintas a las ya indicadas en el presente Informe.

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

No existen remuneraciones a los consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos.

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

Explique las remuneraciones en especie

Con carácter general y excepto por los supuestos que se indican a continuación, los consejeros de la Entidad no perciben remuneraciones en especie.

Se incluye, en el importe total de las percepciones que se indican para el consejero delegado, la retribución derivada de la utilización de la vivienda, cuyo detalle se recoge en el apartado D.1.

Igualmente, BMN abona a los consejeros ejecutivos, por seguro de vida, unos importes de 141,95 y 66,46 euros, respectivamente, también incluidos en el apartado

D.1.

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

No existen remuneraciones devengadas por los consejeros de BMN (entidad no cotizada) en virtud de los pagos a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

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

No existen otros conceptos retributivos.

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

La política de remuneraciones actualmente en vigor no induce a la toma de riesgos

por parte de los consejeros ejecutivos y se ajusta a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

En este sentido, la política de remuneraciones de BMN, al ser una entidad de crédito en la que el FROB mantiene una participación mayoritaria, se encuentra limitada en su diseño por las disposiciones establecidas en la Ley 10/2014 y en el Real Decreto 84/2015, así como en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

Adicionalmente, BMN ha llevado a cabo una evaluación central e independiente de la aplicación de la política de remuneraciones, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión de Remuneraciones en su función supervisora, y establecer si ésta es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. El resultado de esta evaluación ha resultado positivo.

B. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Apartado derogado por disposición derogatoria única de la Circular 7/2015 de la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

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

Estructura de la política de remuneración:

La política de remuneraciones de los consejeros se ajusta a los límites establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A este respecto, los consejeros no ejecutivos han percibido una retribución fija que no supera en ninguno de los casos el importe de 50.000 euros anuales. La misma se compone de una serie de dietas que perciben por su pertenencia al Consejo de

Administración y sus comisiones.

En relación con los consejeros ejecutivos, cada uno de ellos ha percibido un importe que no supera los 300.000 euros anuales en concepto de retribución fija, no habiendo devengado ni percibido importe alguno en concepto de retribución variable.

Desde el 1 de julio de 2013 a la fecha de emisión del presente informe, las aportaciones a los planes de previsión social que cubrían contingencias de ahorro y jubilación se encuentran suspendidas, mediante acuerdo de BMN con los representantes de los trabajadores, manteniéndose únicamente las aportaciones que cubren las contingencias de riesgo.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en ocho (8) ocasiones hasta el 22 de septiembre 2015, (fecha en que se sustituye por la creación de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y la Comisión de Remuneraciones), revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Modelo de Retribución Variable 2015.
- Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 2014.
- Propuesta de modificación del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Propuestas de reelección de vocales del Consejo de Administración, nombramiento de consejero coordinador, cobertura de vacantes y elección de cargos en el seno de los órganos de gobierno, así como de contrataciones y nombramientos de la Alta Dirección.
- Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros 2014.
- Análisis parcial de la reforma estatutaria a proponer a la Junta, dentro del ámbito de sus competencias.
- Conocimiento de los contratos de consejeros ejecutivos a elevar a Consejo.
- Modificación del Manual de Política Retributiva.
- Evaluación interna, central e independiente de la política de remuneración de BMN y de su adecuación a la normativa vigente, correspondiente al ejercicio 2014.
- Análisis de contestación a requerimientos de organismos supervisores, en el ámbito de su competencia.
- Análisis pormenorizado del tiempo de dedicación al cargo de consejero.
- Acuerdos alcanzados en materia de previsión social para el colectivo identificado.

- Análisis de operaciones crediticias a miembros del colectivo identificado.
- Solicitud de compatibilidad de cargos de colectivo identificado.
- Propuesta de Constitución de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo; y la Comisión de Retribuciones. Composición. Reglamentos.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Remuneraciones:

La Comisión de Remuneraciones se ha reunido en dos (2) ocasiones desde el 22 de octubre 2015, (fecha en que se constituye la Comisión de Remuneraciones), revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Constitución de la Comisión de Remuneraciones.
- Adecuaciones a la normativa vigente, en materia de indemnizaciones por extinción, en los contratos de los miembros del Colectivo identificado.
- Contratos de los Consejeros Ejecutivos y adaptación de los contratos de los Directivos.

D. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS

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	RV corto plazo	RV largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t - 1
Carlos Egea Krauel	279,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	279,14	275,46
Joaquín Cánovas Páez	224,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54,77	279,41	270,31
Tomás González Peña (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
José Manuel Jódar Martínez	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
Manuel Jesús Lagares Calvo	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
Isabel Aguilera Navarro	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
Antonio Jara Andréu	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	35,57
Albert Vancells i Noguer	0,00	0,00	18,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,50	37,00
Juan Riuserch Roig	0,00	0,00	39,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,50	37,00
Leticia Iglesias Herraiz	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
Álvaro Middelmann Blome	0,00	0,00	39,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,50	37,00

(*) Las dietas, por importe de 50.000 euros, son facturadas y percibidas por el FROB.

ii. Sistemas de retribución basados en acciones

Los consejeros de BMN no han devengado ni percibido durante el ejercicio 2015 ningún importe de retribución en acciones.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles de €)	
	Total ejercicio t	Total ejercicio t - 1	Total ejercicio t	Total ejercicio t - 1
Carlos Egea Krauel	0	0	771,03	760,83
Joaquín Cánovas Páez	0,98	0,36	752,92	734,78
Tomás González Peña	0	0	0	0
José Manuel Jódar Martínez	0	0	0	0
Manuel Jesús Lagares Calvo	0	0	0	0
Isabel Aguilera Navarro	0	0	0	0
Antonio Jara Andréu	0	0	0	0
Albert Vancells i Noguer	0	0	0	0
Juan Riuserch Roig	0	0	0	0
Leticia Iglesias Herraiz	0	0	0	0
Álvaro Middelma Blome	0	0	0	0

iv. Otros beneficios

Los consejeros de BMN no han percibido “otros beneficios” durante el ejercicio 2015.

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	RV corto plazo	RV largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t - 1
Carlos Egea Krauel	0,00	0,00	19,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,31	22,47
Joaquín Cánovas Páez	0,00	0,00	15,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,17	26,88
Tomás González Peña	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
José Manuel Jódar Martínez	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Manuel Jesús Lagares Calvo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Isabel Aguilera Navarro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antonio Jara Andréu	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,42
Albert Vancells i Noguer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Juan Riuserch Roig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Leticia Iglesias Herraiz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Álvaro Middelma Blome	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t	Total retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t	Total ejercicio t	Total ejercicio t - 1	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
Carlos Egea Krauel	279,14	0,00	0,00	279,14	19,31	0,00	0,00	19,31	298,45	298,06	0,00
Joaquín Cánovas Páez	279,41	0,00	0,00	279,41	15,17	0,00	0,00	15,17	294,58	297,19	0,98
Tomás González Peña (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
José Manuel Jódar Martínez	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Manuel Jesús Lagares Calvo	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Isabel Aguilera Navarro	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Antonio Jara Andréu	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	49,99	0,00
Albert Vancells i Noguera	18,50	0,00	0,00	18,50	0,00	0,00	0,00	0,00	18,50	37,00	0,00
Juan Riuserch Roig	39,50	0,00	0,00	39,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,50	37,00	0,00
Leticia Iglesias Herraiz	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Álvaro Middelmann Blome	39,50	0,00	0,00	39,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,50	37,00	0,00

(*) Las dietas, por importe de 50.000 euros, son facturadas y percibidas por el FROB.

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.

En el ejercicio 2015 los consejeros de BMN no han percibido retribución variable alguna por lo que su remuneración ha sido exclusivamente de carácter fijo.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general del 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	1.542.221.748	93,67 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	0	0 %
Votos a favor	1.444.729.883	93,67 %
Abstenciones	97.491.865	6,32 %

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.

En relación con la información cuantitativa del apartado D del presente Informe, se desea indicar lo siguiente:

- En el caso de miembros del Consejo de Administración que hayan causado alta o baja a lo largo del año 2015, se ha consignado únicamente el importe de las retribuciones percibidas a partir de su incorporación o hasta el momento de cese.
- El cuadro del apartado b) “Retribuciones devengadas por los consejeros de la Entidad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo” refleja los importes percibidos por la condición de consejeros de otras sociedades participadas por BMN, incluyendo aquellas sociedades participadas que no forman parte del grupo.

* * *