



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Consejo de Administración

23 de mayo de 2014



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

A. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2014)

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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.**
- **Criterios utilizados 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
<p><u>A.1.1. Principios y fundamentos de la política retributiva</u></p> <p>Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de BMN (la Sociedad o la Entidad) son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 XIII del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras (artículos 76 <i>quater</i>, <i>quinquies</i>, <i>sexies</i> y <i>septies</i>).• Al tratarse de una entidad participada mayoritariamente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, 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 22 del Reglamento del Consejo de Administración. <p>Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de los consejeros de BMN tiene las</p>

siguientes características:

- Conforme a lo establecido en los Estatutos, 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.
- No obstante, en la actualidad se ha suprimido el abono de dietas a los consejeros ejecutivos 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, 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 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.
- 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 Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria en el capital social de BMN sea mayoritaria.

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

En el año 2014 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 el Real Decreto 216/2008 y 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 Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria 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 dado a la comisión de retribuciones, su composición 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

Mandato a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración de BMN, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramiento y cese de consejeros y altos directivos. En particular, desarrolla las siguientes funciones:

- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General;
- Informar las propuestas del Consejo de Administración para el nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General y de nombramiento y cese de la alta dirección;
- Proponer al consejo los miembros que deban formar parte de cada una de las comisiones y comités;
- Evaluar con periodicidad anual la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración;
- Proponer al Consejo de Administración:
 - la política de retribución de los consejeros y altos directivos;
 - la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás

condiciones de sus contratos;

- las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los altos directivos; y
- 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;
- 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;
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; e
- Informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración relativas a los deberes de los consejeros.

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Reglamento del Consejo de Administración de BMN establece que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por cinco consejeros que, al menos en su mayoría, deberán tener la condición de no ejecutivos. En todo caso, uno de los consejeros integrantes de la comisión deberá tener la condición de consejero independiente.

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

Consejero	Cargo	Condición	Fecha nombramiento
Dña. Isabel Aguilera Navarro	Presidenta	Independiente	18/02/2013 (vocal) y 23/07/2013 (Presidenta)
D. Álvaro Middelman Blome	Vocal	Independiente	19/12/2013
D. Jose Manuel Jódar Martínez	Vocal	Dominical	28/11/2011
D. Tomás González Peña	Vocal	Dominical	13/03/2013
D. Antonio Jara Andréu	Vocal	Dominical	18/02/2013

Ningún consejero miembro de la Comisión desempeña funciones ejecutivas en la Entidad. Todos ellos tienen capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la Comisión 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 Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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, presentes o representados en la reunión.

A la fecha de elaboración del presente informe la Comisión se ha reunido en dos [2] ocasiones en el ejercicio 2014.

Identidad de los asesores externos

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

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 (2014)

Explique los componentes fijos de la remuneración

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.
- Los miembros de la comisión ejecutiva, con la excepción del Presidente, perciben 13.500 euros.
- Los miembros del resto de comisiones delegadas del Consejo de Administración, incluidos los presidentes de la comisión correspondiente, perciben 10.000 euros.

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 procederá a suspender el abono de retribuciones para no superar, en ningún caso, el límite legal anual de 50.000 euros.

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 300.000 euros. 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.

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 Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, 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 (2014)**

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 ningún 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. Igualmente, se realizan aportaciones al 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.

- A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero (2014)**

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 no tienen establecidos plazos de preaviso.
- Primas de contratación: los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de primas de contratación.
- No concurrencia: Los consejeros no podrán prestar otros servicios, ni por cuenta propia, ni por cuenta de terceros, directa o indirectamente, salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la Entidad, con la única salvedad de los cargos que se deriven de su condición de administrador que pudieran corresponderle en sociedades mercantiles participadas por la Entidad. De igual

forma, no podrá tener intereses económicos, ni directa ni indirectamente, en negocios que se entiendan concurrentes con los de la Entidad.

- Secreto profesional y deber de confidencialidad: Los contratos de los consejeros ejecutivos de BMN incluyen la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de BMN, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.
- 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.

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.

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 (2014)

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 (2014)

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 (2014)

Explique las remuneraciones en especie
Los consejeros de la Entidad no perciben remuneraciones 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 (2014)

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 (2014)

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 (2014)**

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos
<p>La política de remuneraciones actualmente en vigor no induce a la toma excesiva de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos y se ajusta a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.</p> <p>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 el Real Decreto 216/2008, así como en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.</p> <p>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 Nombramientos y Retribuciones 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.</p>

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 (2015 y siguientes)

Previsión general de la política de remuneraciones

A la fecha de elaboración del presente informe no están previstas variaciones sustanciales en los principios básicos de la política retributiva de los consejeros que han quedado descritos en el apartado A.1 del presente Informe. Estos principios continuarían aplicándose en ejercicios futuros ajustándose a los requerimientos establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012, Ley 3/2012, Orden Ministerial y cualquier otra normativa que la sustituya en el futuro.

El sistema retributivo actualmente vigente en BMN cumple con la normativa actualmente en vigor. Es intención de la Entidad realizar, dentro del marco normativo vigente, los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva de entidades de crédito que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las entidades de crédito.

En caso de que en ejercicios futuros se reduzca la participación del FROB en el capital social de la Entidad, BMN podría proceder a revisar la política de retribución de sus consejeros, incluyendo, entre otros aspectos, los importes máximos de retribución, la posible participación de los consejeros ejecutivos en planes de retribución variable y la entrega de instrumentos de capital en pago de la retribución de consejeros. Tanto el diseño como el proceso de pago de la retribución variable y en acciones que, en su caso, se establezca en el futuro, cumplirán las exigencias previstas en la normativa vigente y contará con los elementos necesarios para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

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 (2015 y siguientes)

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo y que han sido descritas en el punto A.2 anterior, revisa periódicamente la política retributiva del Consejo de Administración, y eleva a éste, en su caso, las propuestas que considere oportunas.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un estricto seguimiento del cumplimiento de los límites a las remuneraciones establecidos por el Real-Decreto Ley 2/2012 y las modificaciones que puedan producirse en el ámbito de la regulación de los sistemas de remuneración en entidades financieras, especialmente en relación con el Proyecto de Ley XX/2013, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, actualmente en trámite parlamentario. Este Proyecto de Ley introducirá novedades significativas en relación con la remuneración de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

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 (2015 y siguientes)

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En tanto en cuanto se mantenga la participación mayoritaria del FROB, la remuneración de los consejeros se compondrá, exclusivamente, de un componente fijo. Si se redujera la participación del FROB, BMN podría implantar un sistema de retribución variable donde el diseño y el proceso de pago cumplirán con las exigencias previstas en la normativa vigente y contará con los elementos necesarios para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

C. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (2013)

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 (2013)

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 al contenido del Real Decreto 216/2008 así como 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.

Con respecto a las aportaciones de los planes de previsión social que cubrían contingencias de ahorro y jubilación, a partir del 1 de julio de 2013, BMN acordó con los representantes de los trabajadores suspenderlas, manteniéndose las aportaciones que cubren las contingencias de riesgo.

En el caso de un consejero, durante los dos primeros meses del ejercicio de 2013 desempeñó funciones como consejero ejecutivo. A partir de ese momento, pasó formalmente a formar parte del Consejo de Administración como vocal con funciones no ejecutivas. En consecuencia, para el cálculo de los límites se distinguieron dos periodos diferentes, prorrateando los límites retributivos correspondientes.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en quince (15) ocasiones durante 2013, revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Seguimiento y revisión de los requerimientos en materia de retribuciones del Consejo de Administración y del Comité de Dirección de la Entidad, así como de las Cajas accionistas, para el periodo 2008 y 2012.
- Estudio de las implicaciones en materia retributiva derivadas de la nueva situación de capital de BMN (aplicación de los límites del RD-ley 2/2012).

- Análisis de los objetivos establecido en el sistema de retribución variable de los empleados.
- Análisis de la nueva estructura organizativa y designación de puestos directivos.
- Establecimiento del importe a abonar en concepto de dietas por asistencia de los consejeros al Consejo de Administración y a sus comisiones.
- Proceso de adaptación de la política retributiva del colectivo de administradores y demás altos directivos, los empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control, así como con todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los administradores, altos directivos y los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (colectivo identificado).
- Análisis de las retribuciones fijas y variables abonadas al personal incluido en el Colectivo Identificado durante el año 2012 así como la propuesta de modificación de condiciones retributivas.
- Revisión de los empleados a incluir en el colectivo identificado para su posterior validación por parte del Consejo de Administración.
- Aprobación de las conclusiones de la evaluación central e independiente de la política de remuneraciones de 2013 llevada a cabo por el experto independiente.

D. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS EN EL EJERCICIO CERRADO (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. Retribuciones en metálico

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	0,00	279,00	286,90
Joaquín Cánovas Páez	273,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	273,57	260,88
Tomás González Peña	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Josep Manuel Basañez Villaluenga	0,00	0,00	34,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34,12	69,16
José Manuel Jódar Martínez	0,00	0,00	47,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	47,00	66,75
Manuel Jesús Lagares Calvo	0,00	0,00	42,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	42,19	0,00
Isabel Aguilera Navarro	0,00	0,00	41,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,64	0,00
Antonio Jara Andréu	23,89	0,00	38,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	62,46	225,66
Albert Vancells i Noguer	0,00	0,00	34,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34,50	49,84
Juan Riusech Roig	0,00	0,00	31,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31,37	0,00
Miguel Angel Cabello Jurado	0,00	0,00	13,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,53	61,75
Leticia Iglesias Herraiz	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00
Álvaro Middelman Blome	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00
Luis González Ruiz	11,50	0,00	4,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,43	30,41

ii. Sistemas de retribución basados en acciones

Los consejeros de BMN no han devengado ni percibido durante el ejercicio 2013 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 €)	
	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Carlos Egea Krauel	0,00	3,67	730,66	685,54
Joaquín Cánovas Páez	14,01	27,07	707,42	648,50
Tomás González Peña	0,00	0,00	0,00	0,00
Josep Manuel Basañez Villaluenga	0,00	0,00	0,00	0,00
José Manuel Jódar Martínez	0,00	0,00	0,00	0,00
Manuel Jesús Lagares Calvo	0,00	0,00	0,00	0,00
Isabel Aguilera Navarro	0,00	0,00	0,00	0,00
Antonio Jara Andréu	0,00	0,00	0,00	0,00
Albert Vancells i Noguer	0,00	0,00	0,00	0,00
Juan Riusech Roig	0,00	0,00	0,00	0,00
Miguel Angel Cabello Jurado	0,00	0,00	0,00	0,00
Leticia Iglesias Herraiz	0,00	0,00	0,00	0,00
Álvaro Middelmann Blome	0,00	0,00	0,00	0,00
Luis González Ruiz	4,22	0,00	190,78	171,76

iv. Otros beneficios

Los consejeros de BMN no han percibido “otros beneficios” durante el ejercicio 2013.

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

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	20,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,93	174,78
Joaquín Cánovas Páez	0,00	0,00	12,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,41	10,00
Tomás González Peña	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Josep Manuel Basañez Villaluenga	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	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	5,00
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	29,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29,21	39,23
Albert Vancells i Noguer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00
Juan Riusech Roig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Miguel Angel Cabello Jurado	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 Middelmann Blome	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Luis González Ruiz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	69,40

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

Nombre/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgada s	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercici o t socieda d	Total Retribució n metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t- 1	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
Carlos Egea Krauel	279,00	0,00	0,00	279,00	20,93	0,00	0,00	20,93	299,93	461,68	0,00
Joaquín Cánovas Páez	273,57	0,00	0,00	273,57	12,41	0,00	0,00	12,41	285,98	270,88	14,01
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
Josep Manuel Basañez Villaluenga	34,12	0,00	0,00	34,12	0,00	0,00	0,00	0,00	34,12	69,16	0,00
José Manuel Jódar Martínez	47,00	0,00	0,00	47,00	3,00	0,00	0,00	3,00	50,00	71,75	0,00
Manuel Jesús Lagares Calvo	42,19	0,00	0,00	42,19	0,00	0,00	0,00	0,00	42,19	0,00	0,00
Isabel Aguilera Navarro	41,64	0,00	0,00	41,64	0,00	0,00	0,00	0,00	41,64	0,00	0,00
Antonio Jara Andréu	62,46	0,00	0,00	62,46	29,21	0,00	0,00	29,21	91,67	264,89	0,00
Albert Vancells i Noguier	34,50	0,00	0,00	34,50	0,00	0,00	0,00	0,00	34,50	61,84	0,00
Juan Riusech Roig	31,37	0,00	0,00	31,37	0,00	0,00	0,00	0,00	31,37	0,00	0,00
Miguel Angel Cabello Jurado	13,53	0,00	0,00	13,53	0,00	0,00	0,00	0,00	13,53	61,75	0,00
Leticia Iglesias Herraiz	4,50	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00
Álvaro Middelman Blome	4,50	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00	0,00
Luis González Ruiz	16,43	0,00	0,00	16,43	0,00	0,00	0,00	0,00	16,43	99,81	4,22

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 2013 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		

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		
Votos a favor		
Abstenciones		

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 2013, 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.

* * *