



Informe que formula el Consejo de Administración de Banco Popular Español, S.A. relativo a la política de retribución de los miembros del Consejo de Administración que se somete, para su votación con carácter consultivo, a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en Madrid el 29 de mayo de 2008, en primera convocatoria, o el 30 de mayo de 2008, en segunda convocatoria.

Informe que formula el Consejo de Administración de Banco Popular Español, S.A. relativo a la política de retribución de los miembros del Consejo de Administración que se somete, para su votación con carácter consultivo, a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en Madrid el 29 de mayo de 2008, en primera convocatoria, o el 30 de mayo de 2008, en segunda convocatoria.

I. INTRODUCCIÓN

Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea de 14 de diciembre de 2004 (2004/913/EC) y del Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el Reglamento del Consejo de Administración de Banco Popular Español establece que el Consejo de Administración someterá a votación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo, un Informe Anual sobre la política de retribuciones de los Consejeros.

El Consejo de Administración de 22 de abril de 2008, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, Nombramientos, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, ha aprobado la política de retribución de los Consejeros, y adoptado las medidas para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación, relación con los rendimientos del Banco y transparencia.

Dicho informe se pondrá a disposición de los accionistas el día de la publicación de la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

II. REGULACIÓN INTERNA

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración establecen el criterio tradicional de no retribuir el desempeño del cargo como miembro del Consejo de Administración.

La regla anterior será 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.

Los Consejeros que no tengan vinculación profesional o laboral con el Banco no tendrán ninguna remuneración, salvo los seguros colectivos, y de responsabilidad civil, que correspondan al ejercicio de su actuación como consejeros.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, es el órgano competente para aprobar la política de retribuciones de los Consejeros, que deberá pronunciarse, en su caso, sobre las siguientes cuestiones: el importe de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comités y una estimación de la retribución fija anual a la que den origen; los conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo, en

particular, las principales características de los sistemas de previsión aplicables y las condiciones que deberán respetar los contratos de alta dirección como Consejeros Ejecutivos.

Dicho informe se centrará especialmente en la política de retribuciones aprobada por el Consejo para el año ya en curso, así como, en su caso, la prevista para los años futuros. Abordará todas las cuestiones de la política de retribuciones, salvo aquellos extremos que puedan suponer la revelación de información comercial sensible. Hará hincapié en los cambios más significativos de tales políticas sobre la aplicada durante el ejercicio pasado al que se refiera la Junta General e incluirá un resumen global de su aplicación en el ejercicio pasado. El Consejo informará, asimismo, del papel de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses en la elaboración de la política de retribuciones y, en su caso, de los consultores externos.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses tiene en la actualidad la siguiente composición:

- Presidente Don Luis Herrando Prat de la Riba.
- Vocal Don Eric Gancedo Holmer.
- Vocal Don Luis Montuenga Aguayo

III. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La política general es no retribuir el desempeño del cargo de Consejero como miembro del Consejo de Administración, sino por el desempeño de otras funciones y servicios que desarrollan los Consejeros que tienen la consideración de ejecutivos. En consecuencia, los Consejeros sin vinculación profesional o laboral con el Banco no perciben remuneración alguna.

Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, 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 una cantidad fija, adecuada a la cualificación de los servicios prestados y a las responsabilidades asumidas y una cantidad variable modulada por los principios de moderación, desempeño profesional y relación con los rendimientos del Banco.

Banco Popular no tiene establecido ningún plan de remuneración que incluya la entrega de acciones de la propia Sociedad, ni de opciones u otros instrumentos sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de la acción.

La política de retribución de los Consejeros se fundamenta y 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 Aplicación de los principios de moderación y de relación con los rendimientos 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.
- 4º En el cálculo de la retribución variable, se tienen en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
- 5º Inexistencia de planes de remuneración que incluyan la entrega de acciones de la propia Sociedad o de Sociedades de su Grupo, ni de derechos de opción u otros instrumentos referenciados al valor de la acción a los Consejeros ni a los miembros de su Alta Dirección.
- 6º Inexistencia de dietas por participación en el Consejo de Administración y sus Comisiones.

1. Retribución de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2007.

El Informe Anual y el Informe de Gobierno Corporativo del ejercicio 2007 incorporan toda la información relativa a las retribuciones, tanto dinerarias como en especie, percibidas por los miembros del Consejo de Administración de Banco Popular.

Conforme a las previsiones estatutarias vigentes, únicamente han sido retribuidos aquellos miembros del Consejo de Administración que durante el ejercicio han desarrollado funciones ejecutivas, sin que se haya retribuido el ejercicio de la función del cargo como miembro del Consejo de Administración.

Esta información se facilita de forma agregada en el Informe de Gobierno Corporativo, tal como establece la Circular 4/2007 de la CNMV, y de forma individualizada en el Informe Anual, en el que se detallan las cantidades correspondientes a atenciones estatutarias; retribuciones (distinguiendo entre retribución fija y variable); riesgos directos contraídos con los consejeros y con sus partes vinculadas; así como el coste a cargo del Grupo por la cobertura de los compromisos por pensiones de los consejeros que son beneficiarios, así como los derechos consolidados y las reservas matemáticas vinculadas a los derechos pensionables de los administradores. En el Informe Anual se incluye, además, el detalle de las retribuciones de los antiguos consejeros del Banco.

2. Retribución de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2008.

El Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, ha aprobado la retribución de los Consejeros Ejecutivos para el año 2008 que se indica a continuación.

1º Retribución fija.

- Don Angel Ron Güimil, Presidente, 1.000.000 euros.
- Don José María Lucía Aguirre, Consejero Delegado, 700.000 euros.
- Don Francisco Aparicio Valls, Secretario, 470.000 euros.

2º Retribución variable.

- Don Angel Ron Güimil, Presidente, 760.000 euros.
- Don José María Lucía Aguirre, Consejero Delegado, 500.000 euros.
- Don Francisco Aparicio Valls, Secretario, 300.000 euros.

El 60% de la retribución variable queda vinculado al mantenimiento de la trayectoria en la gestión global del Banco y el 40% restante quedaría condicionado a la consecución de resultados, concretamente al beneficio por acción y al margen de explotación.

En el cálculo de la retribución variable, se tienen en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

3º Incentivo a largo plazo.

El Banco Popular no tiene establecido ningún plan de remuneración que incluya la entrega de acciones de la propia Sociedad, ni de opciones u otros instrumentos sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de la acción.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, y como fórmula para incentivar, fidelizar y retribuir el desempeño, el Consejo de Administración, ha aprobado un plan de incentivo a largo plazo, no acumulable ni consolidable, para el trienio del 2008 al 2010, aplicable a los Altos Directivos del Grupo Banco Popular y, por tanto, también a los Consejeros Ejecutivos.

Dicho Plan está vinculado a la obtención de un conjunto de objetivos parciales de negocio de carácter anual, que finalmente deben llevar a la consecución de un objetivo global, al final del trienio, en el que la tasa de crecimiento anual acumulado del Beneficio Neto Atribuible por acción supere en al menos un 20% la tasa media de las cuarenta principales entidades financieras europeas por capitalización.

El importe del Plan para los Consejeros Ejecutivos podrá alcanzar hasta el 100% del salario fijo previsto para 2008. El incentivo podría incrementarse hasta un 25% más si el objetivo se supera situándose entre las cinco primeras instituciones financieras por crecimiento del beneficio por acción en el grupo de las cuarenta entidades de referencia.

4º Sistemas de previsión social.

De conformidad con lo que establece el artículo 27º de 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 que en cómputo anual percibieran del Banco en el momento de 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 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 en cómputo anual correspondiente al momento del fallecimiento.

5º Principales condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos.

Los contratos suscritos con los Consejeros ejecutivos no disponen cláusulas indemnizatorias o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual.

3. Política retributiva prevista para los años futuros.

Para los años futuros no se prevén cambios relevantes en la política retributiva.

No obstante, 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 Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, 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.
