

INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RELATIVO AL EJERCICIO 2017

BMCE BANK INTERNATIONAL

El Comité de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del 18 de diciembre de 2018, procede a la emisión del presente informe que se presentará al Consejo de Administración. El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (en adelante “Circular 2/2016”).

El contenido del presente informe se refiere a la Política de Remuneraciones modificada por el Consejo con fecha 8 de noviembre de 2017 y vigente durante el ejercicio 2017, pero que, no obstante, la Entidad ha aprobado una nueva Política alineada a la regulación aplicable, expectativa supervisora y mejores prácticas.

A continuación, se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) y f) de la citada Norma 37 de la Circular 2/2016:

A. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO

De conformidad con la normativa vigente, se entenderá por colectivo identificado las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, “Colectivo Identificado”).

Para la determinación del colectivo identificado, se han tenido en cuenta los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

Por todo lo expuesto, se considera que en BMCE, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios establecidos en la citada política sería el que a continuación se relaciona:

- Consejeros pertenecientes al Grupo: 3 personas.
- Consejeros Independientes: 2 personas.
- Consejero Delegado: 1 persona.
- Directores de área y otros puestos responsables de Control Interno, Auditoría y Riesgos (Directores de Internacional, Comercial, Tesorería y Mercado de Capitales, Riesgos, Control Interno y Responsable de Auditoría Interna): 6 personas.

B. ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO, CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO, PAGO EN ACCIONES, AJUSTES EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERÍODOS DE RETENCIÓN Y EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA.

La política de remuneración de BMCE se encuentra sujeta a la política retributiva establecida para la entidad y que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 8 de noviembre de 2017 previo informe favorable de este Comité de Nombramientos y Retribuciones y que sería ratificado por el accionista único.

El sistema de Retribución variable se fundamenta en establecer una serie de objetivos sobre los cuales en función de su grado de cumplimiento se percibe una determinada cantidad.

A este respecto, BMCE ha determinado los profesionales afectados por esta normativa, es decir, el Colectivo Identificado, siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los cuales se definen en la Política de Remuneraciones de BMCE BANK INTERNATIONAL, dichos criterios se basan en criterios cualitativos y cuantitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.

El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación del Banco en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

Los componentes variables de la retribución del Colectivo identificado, se atiene a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014. Es decir:

- Su importe total se basa en una valoración en la que se combina los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la entidad.
- El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

Cuando la retribución variable de un miembro del colectivo identificado sea superior a 50.000 €, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años.

BMCE con respecto a los instrumentos financieros equivalentes y dada la específica estructura societaria de la Entidad, actualmente se articula por medio de instrumentos sustitutivos de acciones y que representan el valor de la Entidad, y cuyo importe de liquidación final está siempre supeditado a una evaluación ex-post favorable, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada.

C. HERRAMIENTAS PARA MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO AJUSTADO AL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La remuneración variable está vinculada a los resultados y su importe se basa en la consecución de una serie de objetivos individuales, así como los resultados globales de la entidad.

Los indicadores financieros de evaluación anual han consistido en las métricas de gestión más relevantes de la Entidad, así, la rentabilidad, la sensibilidad a cambios en el entorno, la capacidad de absorción de pérdidas, la liquidez, la gestión del riesgo o la rentabilidad para el accionista se han configurado como los indicadores más adecuados para evaluar los resultados de BMCE.

Los indicadores financieros que se han tenido en cuenta para el cálculo han sido fundamentalmente la rentabilidad media sobre recursos propios (ROE), la tasa de morosidad y la ratio de capital de nivel 1.

Dicho pago queda sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas) tal y como se describe en la política de remuneración de la entidad.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, y a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en las siguientes situaciones:

- Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto.
- Despidos disciplinarios procedentes.
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de la entidad. En consecuencia, la política del Banco dispone de una metodología que tenga en cuenta para la medición de la retribución variable el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de solvencia del Banco, en base a los riesgos presentes y futuros.

D. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.

Conforme a lo dispuesto en la Norma 40 de la Circular 2/2016, se informa que el contrato del consejero delegado incluye una cláusula de extinción del contrato que determina un pago por resolución anticipada de contrato equivalente a 45 días de trabajo. No existen para otros miembros del colectivo identificado condiciones pactadas en caso de resolución anticipada de sus contratos.

E. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIÓN ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La política de BMCE no contempla en este sentido compromisos por pensiones ni beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo identificado, conforme a lo previsto en la Norma 41 apartado de la Circular 2/2016.

F. PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES POR PARTE DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REFERIDO TANTO AL COLECTIVO IDENTIFICADO COMO AL RESTO DEL PERSONAL.

Con fecha 14 de marzo de 2017 el accionista único de la Sociedad aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración. Con fecha 8 de noviembre de 2017, el Consejo de Administración aprobó la modificación de la Política de Remuneración para adaptarla a la Legislación vigente y conforme al requerimiento de Banco de España. La política de remuneraciones de la Entidad debe ser acorde en todo caso a la Legislación vigente y a su vez a la política de remuneraciones del Grupo.

La política de remuneración, de conformidad con los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Durante la celebración del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.