

**INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE  
LA POLÍTICA DEREMUNERACIONES**

**BMCE BANK INTERNATIONAL**

El Comité de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del 22 de julio de 2019, 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 según 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 actualizada por el Consejo con fecha 29 de octubre de 2018, a su vez, modificada parcialmente el 22 de marzo de 2019.

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**

Conforme al Procedimiento de Identificación del Colectivo Identificado aprobado en la sesión del Consejo de fecha 22 de marzo de 2019, y en aplicación de la normativa en vigor, se entiende a *(i) los miembros del Consejo de Administración, las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control; así como (ii) 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 incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, “Colectivo Identificado”)*.

Para la determinación del colectivo identificado, el Informe de Identificación del Colectivo Identificado de fecha 22 de marzo de 2019, presentado por el presente comité y aprobado por el Consejo en la misma fecha, 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, tal como se indica en el mismo, se considera que en BMCE, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios establecidos en el citado Procedimiento sería el que a continuación se relaciona, :

- Consejeros pertenecientes al Grupo: 3 personas.
- Consejeros Independientes: 2 personas<sup>1</sup>
- Consejero Delegado: 1 persona.
- Miembros del Comité de Dirección, Directores de áreas de negocio, Gestión de Riesgos, Responsables de funciones de control, o en el marco de otros elementos cualitativos o cuantitativos: 7 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 remuneración de BMCE se encuentra sujeta a la Política de Remuneraciones que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 29 de octubre de 2018, vigente en su versión 3, previo informe favorable de este Comité de Nombramientos y Retribuciones, ratificada por el accionista único.

El sistema de Remuneración 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 en su Informe sobre el Colectivo Identificado de fecha 29 de abril de 2019, 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.

---

<sup>1</sup> A 31 de diciembre de 2018 el Consejo de Administración contaba con dos consejeros independientes.

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

La remuneración variable debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones, e igualmente vinculado a la consecución de los resultados de BMCE.

El sistema se basará en el cumplimiento de indicadores financieros y no financieros. Los indicadores cuantitativos están vinculados a los siguientes indicadores, y su calibración en el Marco de Apetito de Riesgo: (i) Rentabilidad media sobre recursos propios (ROE); (ii) Ratio de morosidad; y, (iii) Ratio de capital nivel 1. Por su parte, los criterios cualitativos se han fijado con relación a la evaluación del desempeño del propio Empleado y la valoración que su equipo le realiza; la satisfacción de los clientes en su caso; la actitud mostrada hacia proyectos u operaciones; y, la contribución al mantenimiento de la reputación de la Entidad

- Dicho pago queda sujeto a la determinación del Consejo de Administración y del Comité de Nombramiento y Retribuciones, respecto del 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, en lo relativo a la concurrencia de circunstancias para la aplicación de la reducción de la remuneración, o, de recuperación de la retribución variable abonada.

**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, en el marco de su régimen de expatriado, no contempla ninguna indemnización por resolución anticipada. 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 24 de junio de 2019 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. Por su parte, tal como se ha indicado previamente, la citada Política establece los criterios de la remuneración fija y variable, así como los criterios financieros y no financieros para la aprobación de la remuneración variable, y sus condicionantes y limitaciones

Durante la celebración del Comité de Nombramientos y Retribuciones del 25 de abril del 2019, se presentaron las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.