
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 y de la Alta Dirección, que se somete, para su votación con carácter consultivo, a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en Madrid el 18 de abril de 2010, en primera convocatoria, o el 19 de abril de 2010, 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 y de la Alta Dirección, que se somete, para su votación con carácter consultivo, a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en Madrid el 18 de abril de 2010, en primera convocatoria, o el 19 de abril de 2010, en segunda convocatoria.

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge la política de retribución de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de Banco Popular, que se elabora de acuerdo con el principio de máxima transparencia en la información que inspira la actuación del Banco, y que es coherente con su estrategia de negocio y su tolerancia al riesgo, sus objetivos, sus valores y sus intereses a largo plazo.

Conforme a la recomendación 40ª del Código Unificado de Buen Gobierno, publicado en mayo de 2006, adoptada por el Reglamento del Consejo de Administración, desde 2006 Banco Popular somete 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, cuya supervisión corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses (en adelante, la Comisión de Retribuciones).

El presente Informe se ha realizado teniendo en cuenta los principios contenidos en las recomendaciones de la Comisión Europea de 30 de abril de 2009 (2009/3177/CE y 2009/5159/CE), que se refieren a la política de remuneración en los servicios financieros y a la remuneración de los Consejeros de las empresas cotizadas, que complementan las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE, así como a las recomendaciones del Código Unificado de buen gobierno.

Asimismo, con la finalidad de avanzar en la observancia de criterios y principios internacionales en materia de remuneración, y siguiendo las recomendaciones del Banco de España, en la elaboración del presente informe también se han tomado en consideración los principios y estándares del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CSBE) que el Banco ha adoptado como propios. Por último, se han tenido también presentes el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible y la propuesta de actualización del Código Unificado de buen gobierno en materia de transparencia de la política retributiva.

El Consejo de Administración celebrado el 24 de febrero de 2010, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la política de retribución de los Consejeros y miembros de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio 2010, adoptando 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 una gestión prudente de los riesgos.

II. REGULACIÓN INTERNA

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

La regla anterior es 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 mantienen vinculación profesional o laboral con el Banco no perciben ninguna remuneración, salvo los seguros colectivos, y de responsabilidad civil, que correspondan al ejercicio de su actuación como miembros del Consejo.

De conformidad con lo que establecen los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al Consejo revisar la política de retribución de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección, fijar su retribución individual y las demás condiciones de sus contratos, y adoptar las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprueba la política de retribuciones de los Consejeros y de la Alta Dirección, 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.

El Consejo de Administración somete a votación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo, el informe aprobado por el Consejo de Administración sobre la política de retribuciones de los Consejeros.

Dicho Informe se centra 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. Aborda todas las cuestiones de la política de retribuciones, salvo aquellos extremos que puedan suponer la revelación de información comercial sensible. Hace hincapié en los cambios más significativos de la política sobre la aplicada durante el ejercicio anterior e incluye un resumen global de su aplicación en el ejercicio pasado. El Consejo informa, asimismo, del papel de la Comisión de Retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones y, en su caso, de los consultores externos.

El Consejo de Administración informa con transparencia acerca de la remuneración individual percibida por los Consejeros durante el ejercicio e incluye, en el caso de que sea aplicable, el desglose individualizado de las eventuales entregas a Consejeros de acciones, opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción, así como la información sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros ejecutivos y los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

III. PAPEL DESEMPEÑADO POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Desde 1998 Banco Popular cuenta con una Comisión de Retribuciones, formada exclusivamente por Consejeros externos y cuya composición y funciones están previstas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. En la actualidad la componen tres consejeros, dos independientes (el Presidente y un vocal) y uno dominical. Todos ellos tienen una dilatada experiencia en las materias propias de esta Comisión, por lo que ésta está capacitada para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

La Comisión de Retribuciones está compuesta por los siguientes Consejeros:

Cargo	Nombre	Categoría
Presidente	Don Luis Herrando Prat de la Riba.	Independiente
Vocal	Don Eric Gancedo Holmer.	Independiente
Vocal	Unión Europea de Inversiones, S.A. (Don Luis Montuenga Aguayo)	Dominical

Corresponde a la Comisión velar por la observancia de la política retributiva establecida por el Consejo de Administración, y sugerir al Consejo las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

Con carácter anual la Comisión de Retribuciones evalúa las políticas y prácticas en materia de remuneración y revisa que la retribución de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros de la Alta Dirección se ajusta a los principios en materia de remuneración establecidos por el Grupo y a los criterios plasmados en la Política Retributiva que se somete a la Junta General de Accionistas.

A tal efecto, revisa que la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros de la Alta Dirección sea adecuada a la cualificación de los servicios prestados y a las responsabilidades asumidas; que la retribución variable esté modulada por los principios de moderación, desempeño profesional y relación con los rendimientos del Banco; y que la combinación de ambas se alinea con el riesgo asumido por el Banco.

Asimismo, a la Comisión le corresponde 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 y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

A tal efecto, elabora y propone al Consejo de Administración el Informe anual sobre la Política de retribuciones de los Consejeros y de la Alta Dirección para su sometimiento a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y para su votación con carácter consultivo.

En el ámbito de sus competencias y siguiendo las recomendaciones del Banco de España, a finales de 2009 la Comisión de Retribuciones ha sometido al Consejo de Administración un Informe sobre la adecuación de la Política Retributiva del Banco a los principios y estándares del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CSBE), acordando el Consejo de Administración la adopción de los citados principios y estándares en su política retributiva, que se tendrán en cuenta en la elaboración de las próximas políticas retributivas del Grupo.

IV. 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, relación con los rendimientos del Banco y gestión prudente de los riesgos.

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 Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco.
- 4º 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.
- 5º 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 a nivel individual, del área de negocio y del conjunto de la Entidad en la consecución de objetivos previamente establecidos, medibles y alineados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
- 6º Posibilidad de establecer sistemas de retribución variable a medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de varios años, para una adecuada creación de valor a largo plazo y adaptados al horizonte temporal del riesgo.

En caso de contribuciones negativas de la entidad o de la línea de negocio relevante durante cualquier año de los incluidos en el período de aplazamiento, las partes de la remuneración no sometidas a diferimiento estarán sujetas a cláusulas de recuperación, y estarán en función de los resultados efectivos de la entidad y de la línea de negocio.

- 7º Proporcionalidad entre la remuneración fija y la variable.
- 8º 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.
- 9º Inexistencia de dietas por participación en el Consejo de Administración y sus Comisiones.

Asimismo, siguiendo las recomendaciones del Banco de España, Banco Popular ha adoptado los principios y estándares del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CSBE) en su política retributiva.

1. Retribución de los miembros del Consejo de Administración en los ejercicios 2008 y 2009.

El Informe Financiero Anual y el Informe de Gobierno Corporativo del ejercicio 2009 incorporan toda la información relativa a las retribuciones, tanto dinerarias como en especie, percibidas por los miembros del Consejo de Administración de Banco Popular.

Con respecto a la retribución del ejercicio 2008 de los Consejeros Ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección, el Consejo acordó limitar su importe al que percibieron en el año 2007 al no alcanzarse los resultados de beneficio por acción y margen de explotación señalados para su percepción.

En cuanto a la retribución correspondiente al ejercicio 2009, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó reducirla en un 10% de la que les correspondió en el ejercicio 2008.

Conforme a las previsiones estatutarias, 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.

La 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 2010.

Teniendo en cuenta el difícil entorno económico actual, que exige de las entidades un esfuerzo adicional de contención de costes, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado mantener la retribución de los Consejeros Ejecutivos para el año 2010 en la misma que les correspondió en el ejercicio 2009.

La retribución se desglosa en un componente fijo y otro variable, vinculado a la consecución de objetivos predeterminados y medibles, conforme a parámetros prudentes de distribución.

En concreto, se ha establecido la siguiente retribución para el ejercicio 2010:

1º Retribución fija.

- Don Angel Ron Güimil, Presidente, 1.000.000 euros.
- Don Francisco Aparicio Valls, Secretario, 470.000 euros.

La cuantía de la retribución fija procura que sea suficiente para que el Banco pudiera, eventualmente, retener el componente variable de la retribución si no se consiguieran los objetivos vinculados para la percepción de esa parte de la remuneración; aunque este supuesto difícilmente se daría, ya que la retribución variable se abona una vez se haya constatado haber alcanzado los objetivos.

La evolución de la retribución fija percibida por los actuales Consejeros Ejecutivos en los últimos dos años ha sido la siguiente:

	2009	2008
Don Ángel Ron Güimil	1.000.000	1.000.000
Don Francisco Aparicio Valls	470.000	470.000

2º Retribución variable.

La retribución variable a percibir en 2010, vinculada al mantenimiento de la trayectoria de la gestión global del Banco y al desempeño personal que ha fijado el Consejo de Administración es:

- Don Angel Ron Güimil, Presidente, 234.000 euros.
- Don Francisco Aparicio Valls, Secretario, 115.000 euros.

Además, se reconocería también con carácter de retribución variable, pero para percibir en 2011, unas cantidades similares, vinculadas a los objetivos de 2010,

En el cálculo de la retribución variable, se han tenido en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guarda relación con el desempeño profesional a nivel individual de sus beneficiarios, de la unidad de negocio y del conjunto de la Entidad en la consecución de objetivos previamente establecidos, medibles y alineados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, a fin de que no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

La evolución de la retribución variable percibida por los actuales Consejeros Ejecutivos en los últimos dos años ha sido la siguiente:

	2009	2008
Don Ángel Ron Güimil	234.000	371.000
Don Francisco Aparicio Valls	115.000	180.000

En concreto, la percepción de la retribución variable está vinculada al mantenimiento de la trayectoria de la gestión global del Banco, la consecución de los resultados fijados para el periodo, el beneficio por acción y el margen de explotación.

Asimismo, para la percepción de la retribución variable se evalúa el desempeño profesional individual del Consejero Ejecutivo en la consecución de los objetivos previamente establecidos de cada una de las Áreas que dirigen.

3º Remuneración mediante entrega de acciones del propio 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.

4º Incentivo a largo plazo.

El plan de incentivo a largo plazo para el trienio 2008-2010 fue votado favorablemente en la Junta General Ordinaria celebrada en 2008 y está vinculado a la consecución de unos objetivos puntuales de negocio y condicionado al crecimiento del beneficio acumulado atribuible por acción.

Los objetivos de ese plan, diseñado en el segundo semestre de 2007, año previo al comienzo de la crisis económica, ejercicio en el que Banco Popular obtuvo unos beneficios récord, es previsible que no se cumplan a lo largo del trienio, - de hecho en los ejercicios 2008 y 2009 no se ha cumplido el objetivo principal de crecimiento del beneficio por acción -, lo que lleva a estimar que muy probablemente el incentivo no resultará de aplicación al final del trienio.

Una vez finalice el plan de incentivo a largo plazo para el trienio 2008-2010 no se descarta que se aprueben nuevos planes de incentivos que incluyan normas sobre devengo y percepción del componente variable anual de la retribución.

5º Sistemas de previsión social.

De conformidad con 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 cesar en el ejercicio de sus funciones y 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.

6º 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.

V. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN

La política general es que los miembros de la Alta Dirección tengan una retribución que esté en relación con la de otras instituciones del sector financiero español con la finalidad de su vinculación con la Entidad.

La política de retribución de los miembros de la Alta Dirección se fundamenta y resume en los siguientes principios:

- 1º Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco.
- 2º Moderación y relación con los rendimientos del Banco, 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.
- 3º 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 a nivel individual, del área de negocio y del conjunto de la Entidad en la consecución de objetivos previamente establecidos, medibles y alineados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares. Inexistencia de bonus garantizados en la retribución variable.

- 4º Posibilidad de establecer sistemas de retribución variable a medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de varios años, para una adecuada creación de valor a largo plazo y adaptados al horizonte temporal del riesgo.

En caso de contribuciones negativas de la entidad o de la línea de negocio relevante durante cualquier año de los incluidos en el período de aplazamiento, las partes de la remuneración no sometidas a diferimiento estarán sujetas a cláusulas de recuperación, y estarán en función de los resultados efectivos de la entidad y de la línea de negocio.

- 5º Proporcionalidad entre la remuneración fija y la variable.

Asimismo, siguiendo las recomendaciones del Banco de España, Banco Popular ha adoptado los principios y estándares del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CSBE) en su política retributiva.

1. Retribución de los miembros de la Alta Dirección en los ejercicios 2008 y 2009.

Con respecto a la retribución del ejercicio 2008 de los miembros de la Alta Dirección, el Consejo acordó limitar su importe al que percibieron en el año 2007 al no alcanzarse los resultados de beneficio por acción y margen de explotación señalados para la percepción de la retribución variable.

En cuanto a la retribución correspondiente al ejercicio 2009, a la vista de la especial situación de la coyuntura económica general y de las expectativas para el ejercicio, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó mantenerla en el importe de la remuneración percibida en el ejercicio 2008.

Por tanto, la retribución de los miembros de la Alta Dirección no ha experimentado incremento alguno en los años 2008 y 2009.

2. Retribución de los miembros de la Alta Dirección en el ejercicio 2010.

Teniendo en cuenta el difícil entorno económico actual, que requiere un esfuerzo adicional de contención de costes en la Entidad en general, y de los miembros de la Alta Dirección en particular, el Consejo de Administración, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado mantener la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para el año 2010 en la misma que les correspondió en los ejercicios 2008 y 2009; mantener la retribución variable relativa al desempeño profesional en los mismos términos que en 2009, que se había reducido en 1/3 respecto de la 2008 y 2/3 respecto de la total variable de 2007; y cuantificar la retribución variable vinculada al cumplimiento de objetivos –que, de alcanzarse, se abonaría en 2011-, en una cuantía equivalente a la retribución por desempeño profesional.

La retribución se desglosa en un componente fijo y otro variable, , vinculado a la consecución de objetivos predeterminados y medibles, conforme a parámetros prudentes de distribución.

En el cálculo de la retribución variable, se han tenido en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guarda relación con el desempeño profesional a nivel individual de sus beneficiarios, de la unidad de negocio y del conjunto de la Entidad en la consecución de objetivos previamente establecidos, medibles y alineados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, y que los mismos no derivan simplemente de la

evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

En concreto, la percepción de la retribución variable está vinculada, de una parte, al mantenimiento de la trayectoria de la gestión global del Banco; y de otra parte, a la consecución de los resultados fijados para el ejercicio y, a la calidad de esos resultados.

3. Remuneración mediante entrega de acciones del propio 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.

4. Incentivo a largo plazo.

El Incentivo a Largo Plazo (ILP) 2008-2010 se constituyó como un Plan de fidelización y motivación para altos directivos del Grupo, y tiene por finalidad incrementar su vinculación de un doble modo, por un lado con la Entidad y por otro con los accionistas, alineando sus intereses personales con los intereses generales del Grupo, en cuanto al crecimiento rentable y sostenido a largo plazo, al mismo tiempo que mejora su compensación total en línea con las mejores prácticas del mercado y del sector financiero.

Como ya se ha indicado con anterioridad, es previsible que no se cumplan los objetivos a lo largo del trienio, lo que lleva a estimar que muy probablemente el incentivo no resultará de aplicación al final del trienio.

No se descarta que se aprueben nuevos planes de incentivos que incluyan normas sobre devengo y percepción del componente variable anual de la retribución.

5º Sistemas de previsión social.

El Banco tiene establecido para los miembros de la Alta Dirección que cumplan las condiciones establecidas en los Estatutos Sociales el mismo sistema de previsión social que el indicado para los Consejeros Ejecutivos.

6º Principales condiciones de los contratos de los miembros de la Alta Dirección.

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

VI. 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 Retribuciones 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 y a una gestión prudente del riesgo.