

## **POLITICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2014 BONUS RED COMERCIAL BANCO POPULAR Y BANCO PASTOR 1ER PERÍODO ENE-MAR**

### **OFICINA EMISORA:**

0075 - 2266 - RECURSOS HUMANOS

### **OFICINA RESPONSABLE:**

0075 - 2266 - RECURSOS HUMANOS

### **REFERENCIA:**

### **EMISIÓN:**

31/03/2014

### **ACTUALIZACIÓN:**

ACTUALIZACIÓN:

CANCELACIÓN:

CANCELACIÓN:

*Para todas la Red comercial Popular y Pastor*

El año **2014**, pese al prudente optimismo que reflejan las previsiones, no va a estar exento de retos y dificultades que requerirán del compromiso de todos para poder afrontarlos con garantías. La consecución de los objetivos comerciales que nos hemos marcado, resulta fundamental para superar con éxito los desafíos que tenemos por delante.

En un entorno cada vez más exigente y competitivo, los reguladores están centrando su atención en algo que desde siempre ha sido una de las **señas de identidad del Grupo Banco Popular: la calidad del servicio** que prestamos a nuestros clientes.

En este contexto, el objetivo es incorporar progresivamente a partir del segundo trimestre **criterios y marcadores de calidad** que, además de actuar como métricas en el cumplimiento de los Objetivos Comerciales y por tanto, en el logro de la retribución variable de cada empleado, nos permitan seguir siendo identificados claramente como una entidad que se rige por el principio de **buenas prácticas** en el ámbito de la actividad comercial.

El desarrollo de procedimientos internos de **revisión documental** que permitan garantizar el cumplimiento de las normas de conducta en la actividad comercial de red, y la recuperación de métricas como el número de **quejas y reclamaciones de clientes** y el resultado de **encuestas de calidad comercial**, permitirán incorporar un nuevo epígrafe denominado **Calidad** en los Objetivos Comerciales 2014, que a su vez impactará en el cálculo del *Bonus* en 2014 para el trimestre que corresponda.

A continuación se describe la Política de Retribución Variable para 2014, con criterios y parámetros de consecución para el primer trimestre del ejercicio.

Además del desempeño y logro de objetivos de cada unidad comercial, el cumplimiento de los Objetivos Corporativos del Grupo seguirá siendo un factor condicionante e importante para establecer el devengo del *Bonus*, tal y como a continuación se expondrá. Paralelamente, las personas susceptibles de percibir este tipo de retribución recibirán una comunicación individual con su *Bonus* de Referencia Anual, que servirá de base para, aplicando los parámetros que seguidamente se desarrollan, determinar el importe final a percibir.

### **A) Parámetros generales del Bonus 2014**

**A.1) Requisitos.** Serán condiciones imprescindibles para poder devengar el *Bonus* 2014, permanecer en la plantilla de cualquiera de las entidades del Grupo Banco Popular a 31 de diciembre de 2014, así como tener, a esa misma fecha, una antigüedad en el Grupo superior a seis meses.

La cantidad a percibir en concepto de *Bonus* 2014 se prorrateará en función del tiempo efectivo de prestación de servicios en un determinado puesto y destino.

La imposición de una sanción por la comisión de una falta grave o muy grave excluirá de la posibilidad de devengar cantidad alguna por este concepto en el período correspondiente.

Como en ejercicios anteriores, el *Bonus* es aplicable tanto a directivos como a administrativos y no es acumulable ni consolidable, ni computable a efectos pasivos.

**A.2) Periodo de devengo.** El devengo de las cantidades que puedan corresponder en concepto de *Bonus* 2014 se producirá en el ejercicio 2014.

**A.3) Bonus de Referencia Anual.** El *Bonus* de Referencia Anual es el importe que servirá de base para calcular la cuantía final que, en cómputo anual, se podrá percibir en concepto de *Bonus* 2014. El *Bonus* de Referencia Anual será comunicado a cada empleado por escrito, de forma individualizada.

**A.4) Bonus de Referencia Trimestral.** El *Bonus* de Referencia Trimestral (B.R.T.) es la cantidad que se tendrá en cuenta para el cálculo del importe devengado en el primer periodo y será equivalente al 25% del importe del *Bonus* de Referencia Anual.

**A.5) Abono del Bonus devengado.** Las cantidades que se devenguen en concepto de *Bonus* 2014, se abonarán a lo largo del primer trimestre del año 2015.

## **B) Nivel mínimo de cumplimiento de "Objetivos Corporativos Llave" para el ejercicio 2014.**

Se enuncian tres "Objetivos Corporativos Llave" para el Grupo en el ejercicio 2014, resultando el cumplimiento de los mismos imprescindible para que se produzca el devengo de *Bonus*:

- **Beneficio neto atribuido de 200 MM €.** Para que pueda producirse el devengo del *Bonus* 2014 resulta imprescindible que el Beneficio Neto Atribuible del Grupo consolidado supere los 200 millones de euros al cierre del ejercicio 2014.
- **Distribución de dividendo o un "scrip dividend".** No se devengará cantidad alguna en concepto de *Bonus* 2014, si el Banco Popular Español, S.A., no distribuye dividendo entre sus accionistas o un "scrip dividend".
- **Superación de las pruebas de resistencia bancaria ("bank stress test").** El devengo del *Bonus* 2014 dependerá de que el Banco supere las pruebas que puedan ser exigidas en este sentido por la autoridad bancaria europea en este ejercicio.

## **C) Criterios de logro aplicables.**

### **C.1) Criterios de logro en función del cumplimiento de "Objetivos Corporativos Core" para el ejercicio 2014.**

El logro de cada unidad estará condicionado por la consecución de los siguientes "Objetivos Corporativos Core" del Grupo en 2014:

- **Margen de Explotación antes de provisiones:** Alcanzar un margen de explotación de 1.880 millones de euros.
- **Ventas Brutas de Inmuebles:** Alcanzar unas ventas brutas de inmuebles de 1.300 millones de euros.
- **Beneficio Neto Atribuido:** Alcanzar un beneficio neto atribuido de 350 millones de euros.
- **Cobertura de Morosidad:** Conseguir que la Cobertura de Morosidad del Banco se sitúe en un mínimo del 45,2 por 100.

El primero de los objetivos antes mencionado (Margen de Explotación antes de provisiones) ponderará en un 40% y los tres restantes objetivos ponderarán en un 20%.

### **C.2) Criterios de logro en función del cumplimiento de los Objetivos Comerciales a nivel unidad.**

Se distinguen dos epígrafes de objetivos, todo ello de conformidad con el desarrollo contenido en los documentos "[Objetivos comerciales 2014. Enero-diciembre](#)" y sus correspondientes Anexos que se publiquen de Banca de Clientes:

**Epígrafe 1:** Haber alcanzado un mínimo del **95%** del objetivo total asignado al epígrafe "**Resultados**".

**Epígrafe 2:** Haber alcanzado un mínimo del **95%** sobre el objetivo total asignado al epígrafe "**Negocio**".

En este apartado se considera para el logro un máximo computable del **150 %**.

Será condición imprescindible para el devengo de cualquier cantidad correspondiente al primer período trimestral del *Bonus* 2014 que se cumplan los Objetivos Comerciales a los que se refieren los 2 Epígrafes anteriores a nivel de oficina, de tal manera que la no consecución de alguno de estos 2 Epígrafes implicará, aún en el caso de que el Grupo consiga el cumplimiento de los "Objetivos Corporativos Core", la exclusión en el cobro del *Bonus* 2014 referida al primer período trimestral.

Para que los empleados de las direcciones regionales y direcciones territoriales puedan devengar *Bonus*, se deben cumplir, a nivel agregado de cada dirección regional o dirección territorial, los mismos parámetros que para la red comercial, es decir, los mínimos niveles exigidos para los **Objetivos Comerciales**, todo ello de conformidad con lo que establecen en los documentos "[Objetivos comerciales 2014. Enero-diciembre](#)" y sus correspondientes Anexos que se publiquen desde Banca de Clientes.

### **D) Cálculo del importe final de Bonus devengado en el primer período trimestral.**

Como ya se ha indicado, para poder devengar cantidad alguna por este concepto es necesario que se alcancen los niveles mínimos de cumplimiento en los tres "Objetivos Corporativos Llave" a los que se refiere el apartado B) de la presente Circular, así como los Objetivos Comerciales del apartado C.2).

Una vez constatado lo anterior, el importe total del *Bonus* devengado se compone de tres tramos, relativos al cumplimiento de los "Objetivos Corporativos Core" (apartado C.1), Objetivos Comerciales (apartado C.2) y Evaluación Individual, cuya ponderación es del 20%, 50% y 30% respectivamente.

En base a lo anterior, el importe del *Bonus* devengado en el primer trimestre será la suma aritmética de:

**Primero:** Sobre el 20% del *Bonus de Referencia Trimestral* y si al final del ejercicio 2014 el Grupo consigue los "Objetivos Corporativos Core" mencionados en el apartado C.1), el *Bonus* devengado para este Primer Periodo Trimestral por este concepto, será el resultante de aplicar el Porcentaje de Logro relativo a los "Objetivos Corporativos Core".

En el caso de que el Grupo no consiga los "Objetivos Corporativos Core" del apartado C.1), el *Bonus* devengado correspondiente al Primer Periodo Trimestral será exclusivamente el correspondiente a los tramos Segundo y Tercero conforme a lo establecido en los mismos, y siempre que, como se ha indicado, se consigan los Objetivos Comerciales de la unidad de negocio (apartado C.2).

**Segundo:** Sobre el 50% del *Bonus de Referencia Trimestral* comunicado se aplicará el Porcentaje de Logro Total que a continuación se describe, en función del grado de cumplimiento de los objetivos a nivel unidad/oficina:

[Detalle](#)

Una vez calculado el porcentaje de logro en cada uno de los dos epígrafes que componen los Objetivos Comerciales, el Porcentaje de Logro Total de este apartado vendrá determinado por la media aritmética de ambos porcentajes de logro.

**Tercero:** El resultante de aplicar el nivel alcanzado en la evaluación individual realizada en los términos que seguidamente se indican sobre el 30% del *Bonus de Referencia Trimestral*.

A estos efectos, finalizado el ejercicio 2014, el Director de la oficina, Director Regional o Director Territorial que corresponda, realizará una evaluación individual que tendrá en cuenta las funciones desempeñadas y se valorará:

- (a) El nivel de contribución individual de cada empleado a la consecución de los objetivos
- (b) La actitud y el esfuerzo demostrado
- (c) La calidad en el servicio prestado al cliente