

BANCO DE ESPAÑA  
Eurosistema

Luis M. Linde  
Governador

Excmo. Sr. D. Jesús Posada  
Presidente del Congreso de los Diputados  
Carrera San Jerónimo, s/n  
28014 - Madrid

JH/sg

Madrid, 7 de marzo de 2013

Excmo. Sr.:

La disposición adicional decimonovena de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, establece que *"en el plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Banco de España remitirá a las Cortes Generales un informe en el que evaluará el efecto del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero y del resto de la normativa aplicable sobre el cobro de las indemnizaciones, pensiones y remuneraciones percibidas por los administradores y directivos de las entidades de créditos inmersas en algún procedo de reestructuración o resolución durante el mencionado plazo, incorporando un modelo de marco retributivo"*.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional decimonovena de la Ley 9/2012 antes citada, adjunto se remite el informe que, a tal efecto, ha aprobado el Consejo de Gobierno del Banco de España en su sesión del día 5 de marzo de 2013.

Se adjunta a este escrito copia en papel de la citada documentación, así como una memoria USB que contiene el documento anteriormente referenciado en soporte electrónico.



C  
·  
D  
I  
P

4  
9  
7  
3  
8

0  
8  
0  
3  
1  
3

1  
3  
:  
2  
5

**Informe a las Cortes Generales, sobre el efecto del  
Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, y del resto de  
normativa aplicable sobre el cobro de  
indemnizaciones, pensiones y remuneraciones  
percibidas por los administradores y directivos de las  
entidades de crédito inmersas en algún proceso de  
reestructuración o resolución**

**5 de marzo de 2013**

**Informe a las Cortes Generales, sobre el efecto del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, y del resto de normativa aplicable sobre el cobro de indemnizaciones, pensiones y remuneraciones percibidas por los administradores y directivos de las entidades de crédito inmersas en algún proceso de reestructuración o resolución**

---

### **1. Objeto**

El presente informe (en adelante, el "Informe") tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional decimonovena de la *Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito*, con entrada en vigor desde el 15 de noviembre, fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La citada disposición adicional establece que "En el plazo de cuatro meses, desde la entrada en vigor de esta Ley, el Banco de España remitirá a las Cortes Generales un informe en el que evaluará el efecto del Real Decreto-ley 2/2012 de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero y del resto de la normativa aplicable sobre el cobro de las indemnizaciones, pensiones y remuneraciones percibidas por los administradores y directivos de las entidades de crédito inmersas en algún proceso de reestructuración o resolución durante el mencionado plazo, incorporando un modelo de marco retributivo".

### **2. Ámbito del informe**

El informe se refiere a las entidades que, a día de la fecha, se encuentran participadas mayoritariamente por el FROB de forma directa y a las entidades que han recibido o han solicitado apoyos financieros, incluyendo por tanto a las entidades que ya han recibido en 2012 y que van a recibir en 2013 apoyos financieros provenientes del MEDE, como resultado de la evaluación realizada en el ámbito del Memorando de Entendimiento sobre Condiciones de Política Sectorial Financiera ("MOU") que firmó España con la Unión Europea:

#### **2.1 Entidades participadas mayoritariamente por el FROB de forma directa:**

- NCG Banco
- Catalunya Banc
- Banco de Valencia (si bien se ha acordado la venta de esta entidad a Caixabank, estando previsto que la ejecución de la transmisión tenga lugar próximamente)

## 2.2 Entidades que han recibido o solicitado apoyos financieros del FROB:

- Bankia (\*)
- Banco CEISS (\*\*)
- Banco Marenostrum -BMN- (\*\*)
- Banco Grupo Cajatres (\*\*\*)
- Liberbank (\*\*\*)

(\*) Como más adelante se explica, Bankia se incluye en este grupo, al ser una entidad participada por Banco Financiero y de Ahorros -BFA-, que es la entidad participada mayoritariamente y de forma directa por el FROB, por lo que, de acuerdo con lo previsto en la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto (la "Orden"), Bankia se considera una entidad con apoyos financieros públicos. El efecto del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero ("RD-ley 2/2012") se produce sobre las remuneraciones abonadas por Bankia, ya que a partir de la participación del FROB en BFA, esta entidad deja de remunerar a los miembros del Consejo de Administración y prescinde de sus directivos.

(\*\*) BMN y Banco CEISS tenían apoyos financieros en 2012. El primero va a pasar a estar participado mayoritariamente por el FROB en 2013, y el segundo, en función de cómo se ejecute su recapitalización en el marco de su plan de resolución, también podría pasar a esa misma situación.

(\*\*\*) Banco Grupo Cajatres y Liberbank no tenían apoyos en 2012, pero los van a recibir en 2013 en el marco de sus planes de reestructuración.

### **3. Conclusiones**

El efecto del RD-ley 2/2012, y del resto de normativa aplicable a las entidades de crédito inmersas en algún proceso de reestructuración o resolución ha tenido dos fases diferenciadas: (i) una primera, derivada de la publicación de esa normativa y de la necesaria adaptación de las remuneraciones y demás condiciones salariales; y (ii) una segunda, que se materializará en el presente ejercicio 2013, para las entidades que han cambiado su situación desde que el 19 de diciembre de 2012 la Comisión Ejecutiva del Banco de España aprobara los Planes de Reestructuración o Resolución de las entidades encuadradas en el grupo 2 del MOU, que fueron aprobados el día siguiente por la Comisión Europea y que contemplan apoyos financieros del FROB.

- Respecto a la primera fase, a raíz de la publicación del RD-ley 2/2012 y del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral ("RD-ley 3/2012"), convertido tras su tramitación parlamentaria en la Ley 3/2012, de 6 de julio ("Ley 3/2012"), el Banco de España dirigió un escrito a las entidades que habían recibido apoyo financiero público, requiriéndoles que informaran no más tarde del 15 de marzo de 2012, de las medidas y decisiones adoptadas para ajustar las condiciones retributivas de los directivos y de los miembros de los órganos de administración de cada una de las entidades que conforman su grupo consolidable de entidades de crédito a lo dispuesto en dichos Reales Decretos leyes.

C  
.  
D  
I  
P  
  
4  
9  
7  
3  
8  
  
0  
8  
0  
3  
1  
3  
  
1  
3  
:  
2  
5

Esa información fue analizada por el Banco de España, que concluyó que: (i) las entidades participadas mayoritariamente por el FROB habían adaptado sus retribuciones a la normativa vigente; y (ii) el resto de entidades con apoyos del FROB habían limitado las remuneraciones a lo dispuesto en el RD-ley 2/2012.

No obstante, en algunos casos se ha podido apreciar que no ha habido una adaptación formal de los contratos de los altos directivos, sino unas comunicaciones de la entidad a las personas afectadas, con un "recibí" de las mismas (en una entidad con expresión de disconformidad de dos directivos), informándoles de los límites. Se ha remitido escrito el pasado mes de febrero a todas las entidades del grupo 2 requiriéndoles para que informen al Banco de España, no más tarde del próximo 15 de marzo, de las medidas y decisiones adoptadas para ajustar las condiciones retributivas de directivos y administradores a los límites exigibles en la Orden, incorporando el contenido y las reglas a los contratos o acuerdos de remuneración vigentes.

Asimismo, en lo que respecta a las indemnizaciones por terminación de contrato, se han apreciado aspectos no suficientemente clarificados en la normativa que propician que, en algunas situaciones, sea complicado aplicar las limitaciones legalmente establecidas, por ejemplo en materia de indemnizaciones por terminación de contrato (directivos incluidos en EREs o sin funciones directivas en el momento de la extinción). Por ello, se recomienda en el apartado 7. "Modelo de marco retributivo", clarificar la regulación para incorporar esta casuística.

Todo ello al margen de las liquidaciones por terminación de contrato a favor de directivos de Novacaixagalicia, Caja Segovia y Caixa Penedés, actualmente sujetas a procedimientos judiciales seguidos por la Fiscalía Anticorrupción y la Audiencia Nacional, pero realizadas antes de la promulgación del RD-ley 2/2012 y del RD-ley 3/2012, y por tanto no sujetas a las limitaciones introducidas por dichas normas.

El efecto cuantitativo de la adaptación ha sido que ninguna de las entidades afectadas ha abonado remuneración variable correspondiente a los ejercicios 2011 y 2012, en algunos casos, respecto a la de 2011, por decisión del Banco de España al amparo de lo previsto en el artículo 76, septies, del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, modificado por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, y la norma 105ª de la Circular del Banco de España 3/2008, de 22 de mayo ("Circular 3/2008"), introducida mediante la Circular 4/2011, de 30 de noviembre ("Circular 4/2011").

En cuanto a las remuneraciones fijas correspondientes a los administradores y al personal de alta dirección, se han producido descensos relevantes en 2012 frente a 2011, en una horquilla, según las distintas entidades, que se sitúa entre el 20% y el 50% de los importes agrupados para este colectivo.

- Por lo que se refiere a la segunda fase, también el Banco de España ha dirigido escritos a las entidades encuadradas en el grupo 2 del MOU, que van a ver modificada su consideración de acuerdo con las ayudas públicas que van a

percibir del MEDE, por medio del FROB, bien mediante aportaciones a capital o bien mediante la suscripción de obligaciones convertibles contingentes ("CoCos").

La adaptación a los límites que se derivan de la situación de estas entidades está teniendo lugar en 2013, aunque no son previsibles impactos significativos, dado que los niveles retributivos en 2012 estaban ya, en la mayoría de los casos, por debajo o próximos a los límites que las entidades van a aplicar desde este año, con contadas excepciones.

En cuanto a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2012, de las entidades encuadradas en el grupo 2, que van a ver modificado su encuadramiento en relación con las ayudas financieras que van a recibir, sólo una está pendiente de decidir si pretende abonar dicha retribución variable del ejercicio 2012, supuesto en el que tendría que solicitar autorización del Banco de España, y las otras entidades han decidido no repartir cantidad alguna por este concepto.

#### **4. Antecedentes**

Antes de iniciarse la crisis financiera internacional, el marco en el que se encuadraban las remuneraciones de los altos directivos de las entidades de crédito, tanto en el contexto nacional como en el internacional, se caracterizaba por una ausencia de regulación prudencial, con algunas iniciativas en el seno de la Comisión Europea, entre 2004 y 2005, en forma de recomendaciones (que no son de obligado cumplimiento) dirigidas a las entidades cotizadas, donde se recogían unos principios generales para asegurar la transparencia y, a través de ésta, el control de dichas remuneraciones por parte de los accionistas.

En España estos principios se recogieron en el Código Unificado de Buen Gobierno, aprobado por la CNMV en mayo de 2006.

Una vez iniciada la crisis financiera, en la reunión de la cumbre del G 20 de noviembre de 2008 convocada para encontrar medidas que restituyeran el crecimiento económico global y abordaran la reforma del sistema financiero, se identificó que las políticas de retribución en el sector financiero, principalmente los cuantiosos bonus no ligados al riesgo, eran uno de los factores que habían incentivado la toma de riesgos excesiva en busca de beneficios a corto plazo y, en consecuencia, habían contribuido a generar la crisis financiera global. En la declaración final, los líderes del G 20 encomendaban a los ministros de Finanzas que formularan recomendaciones para revisar las prácticas de remuneración en el sector financiero y su relación con la asunción de riesgos.

En respuesta a ese compromiso, en abril de 2009, el Foro de Estabilidad Financiera (FSF por sus siglas en inglés) -actualmente Consejo de Estabilidad Financiera (FSB por sus siglas en inglés)-, publicó los "Principios para unas buenas prácticas en materia de remuneración", destinados a las instituciones financieras significativas, y posteriormente ampliados por los "Estándares de aplicación", agrupados en tres grandes áreas: (i) gobernanza efectiva de la remuneración, con el objetivo de que el consejo de administración supervise de forma activa el diseño y el funcionamiento del sistema de

retribución; (ii) alineación efectiva de la remuneración con una asunción prudente de riesgos; y (iii) vigilancia supervisora efectiva, así como transparencia de las políticas de remuneración que faciliten la participación de todos los interesados.

Cabe resaltar que estos principios estaban centrados en la regulación de la retribución variable, sin que hicieran mención a la remuneración diferida a largo plazo (pensiones), y solamente dedicaban unas líneas generales a las indemnizaciones por terminación de contrato, carencia que se irá trasladando primero a la Directiva europea y posteriormente a la legislación española.

En paralelo a los trabajos del FSF, también en 2009, el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS por sus siglas en inglés) -actualmente sustituido por la Autoridad Bancaria Europea (EBA)- publicó sus "Principios de alto nivel para las políticas de remuneración", incidiendo en la alineación de éstas con los objetivos e intereses de la entidad a largo plazo, en su vinculación a los riesgos y resultados, así como en la transparencia, de aplicación a todas las entidades de crédito y empresas de inversión.

Estos principios y reglas no tratan de regular los importes a percibir sino la forma en que se establece el devengo y pago de esos importes y se focalizan fuertemente en la retribución variable y en los beneficios retributivos discrecionales.

Como consecuencia de esas recomendaciones, el Banco de España, en sendos escritos de 31 de julio y 11 de noviembre de 2009, dirigidos a las asociaciones sectoriales de crédito, comunicó el contenido de los documentos del FSF y del CEBS, a la vez que esperaba una temprana adaptación de este nuevo marco que acabaría implantándose en la regulación española.

Coincidiendo con la publicación de los Principios del FSB, la Comisión Europea emitió las recomendaciones 2009/384/CE y 2009/385/CE sobre las políticas de remuneración en el sector financiero y sobre las remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas, respectivamente. En noviembre de 2010 la Unión Europea publicó la Directiva 2010/76/UE (la "Directiva CRD III"), que desarrolla legislativamente los Principios del FSB y los incorpora dentro de la normativa de solvencia, en el ámbito de la organización y el tratamiento de los riesgos.

Derivado de la Directiva, y siguiendo el encargo específico en ella contenido, el CEBS (actualmente EBA) publicó en diciembre de 2010 las "Guías sobre prácticas y políticas de remuneración", que constituyen hasta ahora el documento básico para la interpretación e implementación de los principios y normativa internacional sobre remuneraciones en el seno europeo.

En España, las primeras medidas legislativas en esta materia se recogen en: (i) la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; (ii) la Ley 6/2011, de 11 de abril, por la que se modifican la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de julio, sobre adaptación del derecho vigente en materia de entidades de crédito al de las Comunidades Europeas; y (iii) el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se

modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras, que transpuso a la legislación española la Directiva CRD III y facultó expresamente al Banco de España a revisar las políticas de remuneración de las entidades de crédito y a exigir que dichas políticas y prácticas fueran coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida. También se determina que las obligaciones en materia de remuneración se equiparen al cumplimiento de las obligaciones de control interno, lo que supone que el Banco de España queda facultado para adoptar medidas supervisoras y sancionar los incumplimientos en la materia.

En la Ley 2/2011, de 4 de marzo, se incorpora un nuevo artículo 61 ter en la Ley 24/1988 del Mercado de Valores, que en sus apartados 3 y 4 exigen a las cajas de ahorros, como sociedades emisoras de títulos valores, elaborar un informe sobre las remuneraciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Control y someterlo, como punto separado del orden del día, al voto consultivo de la Asamblea General. Asimismo, a las entidades cotizadas (Bankia y Banco de Valencia) le resulta de aplicación el apartado 2 del artículo 61 ter, que requiere que anualmente se someta a votación consultiva de la Junta de Accionistas un informe sobre las remuneraciones devengadas por los consejeros y las previstas para el ejercicio en curso y futuros.

Complementariamente, el Banco de España, mediante su Circular 4/2011, que modifica la Circular 3/2008, incorporó a la regulación los nuevos requerimientos legislativos e introdujo requerimientos adicionales de transparencia y de información reservada. Asimismo, mediante acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 5 de diciembre de 2011, el Banco de España acordó hacer suya la Guía del CEBS sobre prácticas y políticas de remuneración, sin perjuicio de que en un futuro el Banco de España pueda publicar algún documento complementario en el que se concrete algún criterio supervisor adicional.

El núcleo esencial de la nueva normativa española sigue la línea internacional en la materia y se dirige a tratar de alinear la política de remuneraciones con una gestión prudente del riesgo e impedir que dichas políticas, que son una de las principales palancas para la materialización práctica de las estrategias de las entidades, puedan influir negativamente en la asunción de riesgos inadecuados, estableciendo: (i) que el Consejo de Administración, responsable directo en la materia, sea el órgano competente en la aprobación de las políticas y prácticas de remuneración; (ii) que las políticas y prácticas de remuneración sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, para lo que se incide fundamentalmente en la parte variable de la retribución (trasponiendo literalmente los requisitos establecidos en la Directiva) y, con un escaso desarrollo y detalle, en las rescisiones anticipadas de los contratos y en las aportaciones discrecionales a fondos de pensiones y similares.

Asimismo, la nueva normativa española incide en la transparencia, desarrollando la información sobre remuneraciones que las entidades deben proporcionar, tanto de manera pública como reservada. A estos efectos, se exigió a las entidades -y a sus grupos- que hubieran recibido apoyo del FROB, que hicieran pública la información individualizada y detallada de las retribuciones de todos los consejeros y directivos que formaran parte del comité de dirección, todo ello con sujeción a la normativa sobre protección de datos de carácter personal.



Además de las líneas de actuación anteriormente descritas, la nueva regulación española introdujo algunos requisitos específicos para las entidades con ayudas del FROB en cuanto a la retribución variable, determinando que dicha retribución ha de ser compatible con el mantenimiento de una sólida base de capital y que, para el colectivo identificado, su pago requiere la autorización del Banco de España.

Todas estas normas implicaron la necesidad de que las entidades sujetas a su ámbito de aplicación debieran modificar los contratos laborales o mercantiles que estaban en vigor, a fin de adaptarlos a lo dispuesto en la nueva normativa.

Por tanto, las retribuciones de las entidades con apoyo público del FROB, antes de la entrada en vigor del RD-ley 2/2012 y del RD-ley 3/2012, no tenían otras limitaciones diferentes a las siguientes: (i) que las retribuciones se alinearan con una política prudente de riesgos y favorecieran una sólida base de capital; (ii) que se adaptaran a las recomendaciones de la Comisión Europea (compromiso con el FROB); (iii) que fueran autorizadas por la comisión de retribuciones y el consejo de administración (responsables directos de las políticas y prácticas de remuneración); (iv) que el pago de la retribución variable de 2011 al colectivo identificado requiera la autorización del Banco de España ; y (v) que las retribuciones tuvieran la debida transparencia.

#### **5. Marco normativo introducido por el Real Decreto-ley 2/2012 de 3 de febrero y la normativa relacionada**

El artículo 5 del RD-ley 2/2012 viene a establecer un marco normativo aplicable a las remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración, completándose con la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, así como con la disposición final novena del Real Decreto-ley 24/2012 de 31 de agosto (que en sus apartados dos y tres modifican algunos aspectos del referido artículo 5 del RD-ley 2/2012) y la posterior Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito.

Además, la disposición adicional séptima del RD-ley 3/2012, que fue posteriormente sustituido por la Ley 3/2012, establece normas aplicables en las entidades de crédito respecto a las indemnizaciones por terminación del contrato en entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB, así como a la extinción y suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.

Este marco normativo se resume en los siguientes puntos:

##### **5.1 Ámbito de aplicación. Se distingue entre:**

- A.- Entidades participadas mayoritariamente por el FROB:** son aquellas en las que el FROB ostente de forma directa la participación mayoritaria.
- B.- Entidades que han recibido apoyo financiero público:** son aquellas participadas directa o indirectamente por las citadas en el punto A anterior, siempre que formen parte del mismo grupo en los términos previstos en el artículo 42 del Código de Comercio, así como las entidades que hubiesen dado lugar a dicha participación mayoritaria, y aquellas que, sin estar participadas mayoritariamente por el FROB,

hayan recibido cualquier forma de apoyo financiero prevista en el Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, así como las entidades dependientes de aquellas en los términos previstos en el artículo 42 del Código de Comercio. Es decir, el resto de situaciones con apoyos financieros del FROB.

## **5.2 Límites a las retribuciones máximas:**

### **A.- Entidades participadas mayoritariamente por el FROB**

A.1 Miembros no ejecutivos de los órganos colegiados de administración: la retribución fija bruta anual máxima por todos los conceptos será de 50.000 €. No existirá retribución variable durante el ejercicio 2012 y mientras persista la participación mayoritaria del FROB.

A.2 Miembros ejecutivos de los órganos colegiados de administración y directivos: la retribución fija bruta anual máxima por todos los conceptos será de 300.000 €. No existirá retribución variable durante el ejercicio 2012 y mientras persista la participación mayoritaria del FROB.

### **B.- Entidades que reciban apoyo financiero público**

B.1 Miembros no ejecutivos de los órganos colegiados de administración: la retribución fija bruta anual máxima por todos los conceptos será de 100.000 €.

B.2 Miembros ejecutivos de los órganos colegiados de administración y altos directivos: la retribución fija bruta anual máxima por todos los conceptos será de 500.000<sup>1</sup> €. La retribución variable anual máxima para los directivos que prestaban servicios con anterioridad al apoyo del FROB no podrá exceder del 60% de la retribución fija bruta anual. Para los directivos contratados con posterioridad o simultáneamente a la recepción de apoyo financiero, podrá alcanzar el 100% de la retribución fija bruta anual, previa aprobación del Banco de España.

Para ambos colectivos, el comienzo de la percepción de la retribución variable se diferirá tres años desde su devengo, condicionándose en todo caso a la obtención de los resultados que, en relación con el cumplimiento del plan elaborado para la obtención del apoyo financiero, justifiquen su percepción. En todo caso, corresponde al Banco de España autorizar expresamente la cuantía, devengo y abono de cualquier retribución variable para ese colectivo.

Para los casos de integración de entidades, se exceptúa de la aplicación de los límites anteriores a los directivos y administradores que no pertenezcan a la entidad que ha recibido el apoyo financiero, aun cuando pasaren a desempeñar funciones en esa entidad con posterioridad a la integración. Respecto a los que procediesen de la entidad que hubiese precisado o dado origen al apoyo financiero, el Ministro de Economía y Competitividad, a propuesta motivada del Banco de España, podrá modificar dichos límites.

---

<sup>1</sup> Límite modificado por la disposición final novena de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre. Anteriormente eran 600.000 €.

Asimismo, cuando el apoyo financiero del FROB se produzca en el curso de un procedimiento competitivo de desinversión, el Ministro de Economía y Competitividad, a propuesta motivada del Banco de España, podrá modular o eximir del cumplimiento de los límites anteriores a los directivos y administradores que vayan a desempeñar sus funciones en la entidad adjudicada.

### 5.3 Indemnizaciones máximas por terminación del contrato:

**A.-** Entidades participadas mayoritariamente por el FROB: no podrá superar el importe menor de las siguientes cantidades: 600.000 € (es decir, dos veces la retribución fija máxima de 300.000 € prevista en el artículo 5.3 del RD-ley 2/2012) o dos años de la remuneración fija estipulada.

**B.-** Entidades que reciban apoyo financiero público: no podrá superar el importe menor de las siguientes cantidades: 1.000.000 € (es decir, dos veces la retribución fija máxima de 500.000 € prevista en el artículo 5.3 del RD-ley 2/2012) o dos años de la remuneración fija estipulada.

Se exceptúa a los administradores y directivos incorporados con posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del FROB, para los que el Banco de España podrá autorizar cantidades superiores, pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija estipulada.

Asimismo, la Orden establece que el contrato o los acuerdos de los directivos y administradores incluidos en su ámbito de aplicación, deberán garantizar que el pago de dichas indemnizaciones se ajustará a lo dispuesto en el artículo 76 quinquies. 1.h).1º del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero -"los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados"-, incluyendo cláusulas que condicionen y, en su caso, extingan, el derecho a la percepción de indemnizaciones en función de la solvencia y los resultados de la entidad.

### 5.4 Reglas para el cálculo de los límites

La Orden establece reglas precisas para el cálculo de los límites establecidos, que esencialmente consisten en que se tendrán en cuenta todas las retribuciones percibidas de las distintas entidades pertenecientes al grupo en que se encuentre integrada la entidad participada mayoritariamente o apoyada por el FROB, incluyendo retribuciones, dietas, indemnizaciones o cantidades asimiladas percibidas de entidades en las que ejerzan cualquier cargo por cuenta o en representación de aquella entidad, así como las aportaciones a planes de pensiones y cualquier tipo de remuneración en especie.

Asimismo, se establece que cuando algún directivo o administrador desarrolle simultáneamente diferentes funciones en distintas entidades del grupo, el límite que aplica será el que corresponda al puesto en la entidad de crédito que ejerza directamente el negocio financiero.

## **6. Proceso de adaptación de las entidades con apoyos financieros a los límites retributivos.**

Se resumen a continuación la evolución del proceso de adaptación de las entidades de crédito a la normativa en materia de retribuciones, la situación en que se encuentra dicho proceso, así como sus consecuencias más relevantes.

### **6.1 Primera fase de adaptación a la nueva normativa**

Tras la publicación del RD-ley 2/2012 y del RD-ley 3/2012, el Banco de España dirigió un escrito el 17 de febrero de 2012 a las entidades que habían recibido apoyo financiero público, bien en forma de participaciones preferentes convertibles (FROB 1) o de capital (FROB 2)<sup>2</sup>. En este escrito se les requería para que informaran al Banco de España, no más tarde del 15 de marzo de 2012, de las medidas y decisiones adoptadas para ajustar a lo dispuesto en dichas normas las condiciones retributivas de los directivos y de los miembros de los órganos de administración de cada una de las entidades que conforman su grupo consolidable de entidades de crédito.

Se especificó en el escrito que a efectos del cómputo de los límites retributivos se tendrán en cuenta todas las retribuciones percibidas dentro del grupo al que pertenezca la entidad de crédito, grupo que incluirá necesariamente a las cajas que hayan cedido el ejercicio directo de la actividad financiera.

Por último, dada la proximidad de la evaluación del devengo y liquidación de la retribución variable de 2011, se les recordó a las entidades con FROB 1<sup>3</sup> que la reciente publicación de la Circular 4/2011, que introdujo una nueva norma 105<sup>a</sup>, apartado 2.g en la Circular 3/2008, establece la obligación de las entidades con apoyo financiero público de remitir un escrito justificativo al Banco de España en el que se contenga información suficiente sobre la propuesta de devengo de la retribución variable del ejercicio de cada una de las entidades que conforman el grupo, y ello independientemente de lo establecido en el apartado 2 del artículo 5 del RD-ley 2/2012 para las entidades con apoyo financiero público que no estén participadas mayoritariamente por el FROB (condicionar la percepción del variable a la obtención de resultados y diferirla 3 años).

De las respuestas recibidas de las entidades objeto del Informe se deducía el siguiente impacto, a la fecha de la publicación del RD-ley 2/2012 y RD-ley 3/2012:

---

<sup>2</sup> Entidades con FROB 1 contempladas en este Informe: BMN, Banco CEISS. Entidades con FROB 2 contempladas en este Informe: Catalunya Banc, BFA-Bankia, Banco Valencia, NCG Banco. Además se envió copia del escrito a las cajas de ahorro que han cedido el ejercicio directo de su actividad financiera a los bancos anteriores.

<sup>3</sup> A las entidades participadas mayoritariamente por el FROB no se les incluyó esta mención, dado que el RD-ley 2/2012 establece en el artículo 5.1 que los directivos de estas entidades no percibirán durante 2012 retribución variable ni beneficios discrecionales por pensiones.

C  
 .  
 D  
 I  
 P  
  
 4  
 9  
 7  
 3  
 8  
 0  
 8  
 0  
 3  
 1  
 3  
 :  
 2  
 5

	Situación febrero 2012	Consejeros no ejecutivos que superaban límites retribución total (50.000 € / 100.000 €)	Consejeros ejecutivos y directivos que superaban límites retribución fija (300.000 € / 600.000 €)	Directivos que superaban límites indemnizaciones (2 anualidades)	Variable 2011 (directivos)
BMN	Apoyo FROB	-	-	1	0
Banco CEISS	Apoyo FROB	-	3	5	0
BFA	Apoyo / P. mayor. FROB(*)	15	4	3	0
Bankia	Apoyo indirecto FROB	18	8	8	0
Banco Valencia	P. mayoritaria FROB	-	-	-	0
Catalunya Banc	P. mayoritaria FROB	4	4	2	0
NCG Banco	P. mayoritaria FROB	5	7	-	0

(\*) Aunque en febrero 2012 sólo tenía apoyos financieros, en mayo de 2012 el FROB pasó a ser accionista único de BFA

Respecto a la retribución variable de 2011, la valoración negativa del Banco de España o la propia decisión del FROB en entidades mayoritariamente participadas (Catalunya Banc, NCG Banco) ocasionó que no se pagara retribución variable en ninguna de las entidades del FROB 1 o FROB 2. Dos entidades presentaron escrito de solicitud (BFA-Bankia y BMN). A Bankia se le contestó que no procedía la liquidación. Por su parte, BMN comunicó en un escrito de julio de 2012 que su Consejo había aprobado finalmente no efectuar el pago de variable en 2011 para el Comité de Dirección. Con otras entidades se mantuvieron contactos al respecto y no abonaron retribución variable.

Por lo que se refiere al resto de parámetros, las entidades también se han adaptado a los límites como se señala a lo largo de este informe.

#### **Orden ECC/1762/2012 de 3 de agosto**

La publicación de la Orden ya no afectó al nivel retributivo en 2012 de los consejeros y directivos, al que ya se habían adaptado las entidades. En este sentido, aunque la Orden limitó la remuneración variable al 60% de la retribución fija para las entidades no participadas mayoritariamente por el FROB (100% para los de nueva incorporación, previa aprobación del Banco de España), en ninguna de las entidades afectadas se ha abonado remuneración variable a ese colectivo como antes se ha indicado.

No obstante, sí tuvo impacto la aplicación de un determinado precepto contenido en el artículo 5.1 de la Orden: *A los efectos de la aplicación de los límites previstos en la orden, cuando algún directivo o administrador desarrolle simultáneamente diferentes funciones*

en distintas entidades del grupo, el límite que corresponda al puesto en la entidad de crédito que ejerza directamente el negocio financiero será de aplicación a la suma total de las retribuciones que el directivo o administrador perciba.

Esto supuso que algunas personas que eran consejeros no ejecutivos de la entidad que ejercía la actividad financiera y que además ocupaban otros puestos ejecutivos en otras entidades del grupo, renunciaran al puesto no ejecutivo, dado que el límite máximo que les resultaba aplicable quedaba cubierto con la cantidad percibida como consecuencia del desempeño del cargo de carácter ejecutivo.

## 6.2 Segunda fase de adaptación para nuevas entidades con apoyos del FROB del grupo 2

El 19 de diciembre de 2012 la Comisión Ejecutiva del Banco de España aprobó los Planes de Reestructuración o Resolución de las entidades encuadradas en el grupo 2 del MOU, que son: Banco Mare Nostrum, S.A. (BMN), Banco CEISS (CEISS), Liberbank y Banco Grupo Cajatres, S.A. (Cajatres). Posteriormente, la Comisión Europea confirmó el 20 de diciembre que los apoyos financieros del FROB previstos en dichos planes de reestructuración o resolución, que se resumen a continuación, eran compatibles con la normativa de la Unión Europea sobre ayudas de Estado:

(millones de euros)	BMN	CEISS	Cajatres	Liberbank
+Necesidades de capital (Oliver Wyman)	2.208	2.063	779	1.198
-Medidas mitigantes de capital	1.478	1.459	372	1.074
<b>=Apoyos financieros del FROB</b>	<b>730</b>	<b>604</b>	<b>407</b>	<b>124</b>
Tipo instrumento	Capital	Capital o CoCos	CoCos	CoCos
Apoyo financiero previo	915	525	-	-

Tanto BMN como Banco CEISS contaban con apoyo previo del FROB en forma de participaciones preferentes suscritas en diciembre de 2010 por importe de 915 M€ y 525 M€, respectivamente. Es esperable que la participación del FROB después de adoptar todas las medidas de capital del plan no sea inferior al 60% en el caso de BMN y al 50% en el caso de CEISS (en este último caso, siempre que el apoyo financiero del FROB se preste en forma de capital). Por tanto, estas entidades pasarían de tener apoyo financiero del FROB a estar previsiblemente participadas mayoritariamente por el FROB.

Por otra parte Liberbank y Cajatres serían entidades que recibirían ayuda pública por primera vez, en forma de CoCos. En el caso de Cajatres el plan de reestructuración aprobado contempla la integración en Ibercaja.

Por tanto, a las entidades Liberbank y Cajatres les resulta de aplicación la normativa sobre límites de remuneraciones e indemnizaciones contenida en el artículo 5 del RD-ley 2/2012, en la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012, y en la Orden. En cuanto a BMN y CEISS, ya les resultaba de aplicación dicha normativa, aunque ahora se reducirían

los importes de los límites, al pasar a estar previsiblemente participadas mayoritariamente por el FROB.

C  
·  
D  
I  
P  
4  
9  
7  
3  
8  
0  
8  
0  
3  
1  
3  
1  
3  
:  
2  
5

Con el objetivo de que estas entidades ejecutaran una rápida adaptación a los límites retributivos derivados de su nueva situación de apoyo público, el Banco de España les remitió un escrito el pasado 15 de febrero en el que se les solicitó que le informaran, no más tarde del próximo 15 de marzo, de las medidas y decisiones adoptadas para ajustar las condiciones retributivas de los directivos y de los miembros de los órganos de administración de cada una de las entidades que conforman su grupo consolidable de entidades de crédito, a lo dispuesto en artículo 5 del RD-ley 2/2012, en la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 y en la Orden. Adicionalmente, a las entidades con apoyo financiero no participadas mayoritariamente por el FROB, y para el caso de que pudieran decidir el pago de retribución variable, se les recordaba en el escrito la obligación de remitir un escrito justificativo al Banco de España en el que se contenga información suficiente sobre la propuesta de devengo de la retribución variable del ejercicio 2012 de cada una de las entidades que conforman el grupo.

Además se remitió escrito a las cajas de ahorro que han cedido el ejercicio directo de la actividad financiera a dichas entidades bancarias, adjuntando copia del escrito enviado a los bancos.

De la información facilitada anteriormente por las entidades, como contestación a un escrito del Banco de España enviado el 21 de diciembre de 2012, se concluye que en 2013, el impacto en estas entidades sería el siguiente, sobre la situación al cierre de 2012:

	En 2012							Variable 2012 a pagar en 2013
	Consideración respecto a los apoyos recibidos (+)		Consejeros no ejecutivos que superan límites retribución total		Consejeros ejecutivos y directivos que superan límites retribución fija		Directivos que superan límites indemnizaciones (2 anualidades)	
	2012	2013	> 50.000 (P)	> 100.000 (A)	> 300.000 (P)	> 500.000 (A)		
BMN	A	P	8 (*)	1 (♦)	1	Ninguno	1	No devengan ni pagan
Banco CEISS (♦♦)	A	A/P	Ninguno	Ninguno	3 (**)	(**)	5 (***)	No devengan ni pagan
Liberbank (♦♦)	-	A	NA	5	NA	Ninguno	Ninguno	No devengan ni pagan
Banco Cajatres (♦♦)	-	A	NA	3	NA	1 (**)	13 (****)	Pendiente decisión y de aprob. por BdE

(+) P: participada mayoritariamente y de forma directa por el FROB; A: con apoyos financieros públicos

(\*) Incluye 3 consejeros no ejecutivos de BMN y otros 5 de las cajas (C. Granada:3; Sa Nostra: 1; C. Penedés: 1)

(\*\*) Son superiores a 500.000 € pero inferiores a 600.000 €, que es el límite estipulado hasta 31 de agosto, en que se redujo a 500.000 € por el Real Decreto-ley 24/2012 de 31 de agosto. A partir de 2013 aplicará el límite de 300.000 €.

(\*\*\*) La entidad tiene cursadas instrucciones internas para que no se liquiden importes superiores a los límites, aunque todavía no ha formalizado estos límites en los contratos.

(\*\*\*\*) Son 11 directivos del banco y 2 de las cajas (1 en C Círculo y 1 en C Badajoz).

(♦) El Banco de España requirió a la entidad ajustarse a los límites (que derivaban de la Orden ECC 1762/2012, al considerar todas las remuneraciones percibidas del grupo) y el consejero en cuestión optó por cesar en el cargo en noviembre de 2012.

(♦♦) El Banco de España ha requerido a la entidad acerca de la adaptación formal de los contratos a los límites legales

Como se desprende del cuadro anterior, en 2013: (i) BMN tendrá que ajustar la retribución de un directivo y de ocho consejeros no ejecutivos, tres de ellos de la propia entidad y otros cinco de las cajas de ahorro del grupo (el noveno cesó ya en noviembre); (ii) Banco CEISS se verá obligado a ajustar la retribución de sus tres máximos directivos, además de formalizar los límites de las indemnizaciones por terminación de contrato; (iii) Liberbank tendrá que ajustar las remuneraciones de cinco consejeros no ejecutivos, aunque la remuneración de sus directivos en 2013 ya está por debajo de los límites aplicables; y (iv) Banco Cajatres tendrá que reducir la remuneración de tres consejeros no ejecutivos y de su máximo directivo, además de formalizar los límites de las indemnizaciones por terminación de contrato.



### 6.3 Situación específica de cada una de las entidades<sup>4</sup>

Se resume a continuación la situación en que se encontraba cada una de las entidades objeto del Informe a fecha 15 de noviembre de 2012, así como el efecto que ha tenido o va a tener en esas entidades la aplicación del RD-ley 2/2012 y del resto de normativa aplicable.

#### 6.3.1 Entidades participadas mayoritariamente por el FROB de forma directa:

##### **NCG BANCO**

NCG Banco es la entidad a la que se traspasó la actividad financiera de NovaCaixaGalicia (NCG) el 14 de septiembre de 2011. NovaCaixaGalicia nace el 1 de diciembre de 2010 mediante la fusión de las cajas Caixa Galicia y Caixanova, con el apoyo del FROB mediante la suscripción de participaciones preferentes por un importe de 1.162 M€. Una vez realizado el traspaso al banco, NovaCaixaGalicia se quedó sólo con la gestión de la obra social.

En octubre de 2011, el FROB tomó la mayoría del capital (93,16%) mediante la inyección de 2.465 M€ (si bien posteriormente transmitió un 2,59% del capital de NCG Banco a una serie de inversores privados, manteniendo el 90,57% del capital social de NCG Banco). Finalmente, en diciembre de 2012, se acordó una operación acordeón por la que se amortizaron la totalidad de las acciones existentes del banco, las participaciones preferentes suscritas por el FROB en 2010 fueron convertidas en capital y adicionalmente, el banco recibió 5.425 M€ del MEDE mediante un aumento de capital social suscrito por el FROB.

El banco se ha adaptado plenamente a la normativa sobre retribuciones y en 2012 cumplía todos los límites legales. El Consejo de Administración de 27 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó que los límites establecidos por el RD -ley 2/2012 se aplicasen a todo el personal desde el 1 de enero de 2012. Los contratos de alta dirección vigentes más relevantes, que corresponden al Presidente y al Consejero Delegado, han sido objeto de modificación en 2011 y 2012 para adaptarlos a la normativa vigente desde su incorporación. Durante 2012 se revisaron los contratos con el personal directivo para ajustarse al límite de 300 m€. Asimismo, se adaptaron las cantidades a cobrar por los consejeros no ejecutivos para garantizar una percepción máxima de 50 m€.

No se ha pagado variable ni en 2011 ni en 2012, y no existe ninguna cláusula indemnizatoria superior a dos anualidades de la retribución fija ni a 600 m€.

En relación con los sistemas de ahorro a largo plazo, Banco NCG se ha adaptado asimismo a la normativa vigente, incluyendo las aportaciones a planes de pensiones o primas de seguros en el total de remuneraciones anuales, estando éstas por debajo de los límites de 300 m€ y 50 m€ que rigen para directivos y consejeros.

---

<sup>4</sup> En lo que sigue, se utilizará M€ para referirse a millones de euros, y m€ para denominar miles de euros

En cuanto a las indemnizaciones existentes por terminación de contrato, el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado tienen cláusulas de dos anualidades si cesan a voluntad de la entidad, o de una anualidad si se trata de una baja voluntaria. Subsiste además otro blindaje de dos anualidades y otros dos blindajes de media anualidad. El resto de los directivos está sometido al régimen de indemnización legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta última situación contrasta con las condiciones existentes en septiembre de 2011, que propiciaron indemnizaciones por cese a cuatro directivos de NovaCaixaGalicia por importe de unos 20 M€. Sobre estas indemnizaciones el FROB solicitó un informe de legalidad y pidió a la compañía de seguros que retuviera las cantidades no desembolsadas. Actualmente, este tema es objeto de una querrela en la Audiencia Nacional presentada por la Fiscalía Anticorrupción.

El resumen de las retribuciones del ejercicio 2012 y su variación respecto al ejercicio anterior se muestra en el cuadro siguiente:

Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	(1) 4.418	-37,4 %	3.535	-20,0%
Retribución fija (total)	4.418	-37,4%	3.535	-20,0%
del que: - Efectivo y otras	4.127	-39,2%	3.452	-16,4%
- Aportación Pensiones	291	11,5%	(2) 83	-71,5%
Retribución variable anual	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	1.304	4%	1.010	-22,5%

(1) En 2011, adicionalmente a esos importes, se abonaron 12.927 m€ en concepto de indemnizaciones por prejubilación, de los que 12.609 m€ lo fueron a los cuatro directivos imputados, devengadas en el ejercicio tras las modificaciones en sus contratos de alta dirección.

(2) No incluye 375 m€ aportados a un directivo que cesó en enero de 2012

## CATALUNYA BANC

El banco Catalunya Banc es heredero de la caja de ahorros Catalunya Caixa, resultante, a su vez, de la fusión de la Caixa d'Estalvis de Catalunya, Caixa d'Estalvis de Manresa y Caixa d'Estalvis de Tarragona, banco al que fue traspasado la actividad financiera a finales de septiembre de 2011.

El 25 de marzo de 2010, la Comisión Rectora del FROB decidió apoyar financieramente el proyecto de fusión de las Caixas d'Estalvis de Catalunya, de Manresa y de Tarragona, mediante la suscripción de 1.250 M€ de participaciones preferentes convertibles en acciones.

En septiembre de 2011, dentro del proceso de bancarización que hizo que la actividad financiera fuera ejercida de forma indirecta por una entidad bancaria, el FROB suscribió acciones de Catalunya Banc por 1.718 M€, alcanzado una participación accionarial del 89,74%. En diciembre de 2012, Catalunya Banc recibió un nuevo apoyo financiero por 9.084 M€ con fondos del MEDE. Previamente el FROB convirtió en capital los 1.250 M€ de participaciones preferentes suscritas en 2010. Tras esta nueva inyección el FROB es el propietario del 100% del capital de Catalunya Banc.

La adaptación a la normativa de remuneraciones se inició en septiembre de 2011, con la entrada del FROB en el capital, y se completó en los primeros meses de 2012.

Ello supuso: (i) no pagar la retribución variable del ejercicio 2011 a los miembros del Comité de Dirección, prevista inicialmente por importe de unos 2 M€; (ii) eliminar la retribución variable para ese colectivo en 2012; (iii) reducir significativamente la remuneración fija para el año 2012, limitándola a 300 m€ para los altos directivos; (iv) rebajar la remuneración de los miembros no ejecutivos de los órganos colegiados hasta el límite máximo de 50 m€; y (v) también reducir significativamente las indemnizaciones previstas en caso de cese para limitarlas al importe menor de 600 m€ o de dos anualidades de la retribución fija, frente a los compromisos existentes antes de la adaptación al RD-ley 2/2012, que para los primeros ejecutivos podían ascender hasta cinco anualidades de la retribución total.

En relación a los sistemas de ahorro a largo plazo, Catalunya Banc se ha adaptado, asimismo, a la normativa vigente, incluyendo las aportaciones a planes de pensiones o primas de seguros en el total de remuneraciones anuales, dentro éstas de los límites de 300 m€ y 50 m€ que rigen para directivos y consejeros.

El resumen de las retribuciones del ejercicio 2012 y su variación respecto al ejercicio anterior se muestra en el cuadro siguiente:

(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	5.316	- 52,1%	3.077	- 42,1%
Retribución fija (total)	5.316	- 40,8%	3.077	- 42,1%
del que : - Efectivo	4.100	- 38,4%	2.693	- 34,3%
- Aportación Pensiones	1.216	- 47,6%	384	- 68,4%
Retribución variable anual (*)	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	1.714	-26,9%	485	-71,7%

## BANCO DE VALENCIA

Banco de Valencia es un banco cotizado de ámbito nacional que estuvo participado desde 1.994 al 38,4% por Bancaja, con quien consolidaba globalmente. Esta última entidad forma parte del grupo Banco Financiero y de Ahorros (BFA) tras su integración en un SIP con Caja Madrid y otras 5 cajas.

El órgano de administración del Banco de Valencia fue sustituido a petición de su Consejo de Administración por Resolución del Banco de España del día 21 de noviembre de 2011, que designó como Administrador Provisional al FROB. En mayo de 2012 se realizó una primera aportación de apoyos financieros por parte del FROB, mediante la suscripción de una ampliación de capital por importe de 1.000 M€, lo que le supuso controlar el 90,9% del capital.

Las necesidades de capital adicional identificadas como consecuencia del resultado de los Stress Test realizados en el marco del MOU, unidas a la calificación de la entidad como entidad en resolución por la disposición transitoria primera de la Ley 9/2012, determinaron el diseño por el FROB de un plan de resolución de la entidad que culminó con su adjudicación en noviembre de 2012, tras un proceso competitivo, a Caixabank, con apoyos de 4.500 M€ del MEDE en forma de capital y un esquema de protección de activos valorado en unos 500 M€.

Por tanto, a la entrada en vigor del RD -ley 2/2012, el FROB era el administrador de la entidad. En cuanto a los ejecutivos miembros del Comité de Dirección, la máxima remuneración individual fija en 2012, por todos los conceptos, se situó en 300 m€, ajustándose al límite máximo estipulado. Asimismo, en 2011 y 2012 las retribuciones variables fueron inexistentes.

En cuanto a las indemnizaciones por cese, en 2012 se liquidaron las correspondientes a cuatro miembros del Comité de Dirección, por un total conjunto de 598 m€, por debajo cada una de ellas de los límites máximos establecidos. No obstante, existe una indemnización de 7 M€ pendiente de cobrar en favor del anterior Consejero Delegado y Director General, que ha sido bloqueada por la entidad en el momento de su cese, y reclamada judicialmente por el interesado, estando provisionado el importe en Banco de Valencia para cubrir la contingencia de que el procedimiento judicial se resolviera a favor del demandante.

El resumen de las retribuciones del ejercicio 2012 y su variación respecto al ejercicio anterior se muestra en el cuadro siguiente:

(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	2.257	- 26%	1.581	- 30%
Retribución fija (total)	2.257	- 11%	1.581	- 30%
del que : - Efectivo	2.120	- 8%	1.581	- 25%
- Aportación Pensiones	137	- 45%	0	
Retribución variable anual	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	765	-22%	-- (FROB)	

### **6.3.2 Entidades que han recibido o solicitado apoyos financieros del FROB:**

#### **BFA - BANKIA**

Bankia es el banco filial de Banco Financiero y de Ahorros (BFA) a quien éste le traspasó la actividad financiera en mayo de 2011.

El Grupo BFA surge a partir de la creación de un sistema institucional de protección (SIP) de base contractual entre siete cajas de ahorros -Caja Madrid, Bancaja, Caja Rioja, Caja Ávila, Caja Segovia, Caja Insular de Canarias y Caixa Laietana- materializado el 29 de junio de 2010, constituyéndose la sociedad central del grupo, BFA, el 3 de diciembre de 2010.

En el ámbito del plan de integración aprobado, el FROB suscribió 4.465 M€ de participaciones preferentes convertibles, emitidas por BFA en diciembre de 2010. En mayo de 2012 dichas participaciones preferentes fueron convertidas en capital, convirtiéndose el FROB en accionista único de BFA. En septiembre de 2012 el FROB aportó otros 4.500 M€ en forma de capital, para restablecer la situación de capital regulatorio del grupo, en adelanto de un total de 17.959 M€ aprobado como ayuda financiera del MEDE.

Todas estas aportaciones se materializan en BFA, que en la actualidad es una sociedad holding que cuenta con un solo empleado, siendo gestionados sus activos por personal de Bankia, de quien posee actualmente una participación del 48%. Asimismo, a partir de la toma de participación del FROB en mayo de 2012, los miembros del Consejo de Administración no han percibido remuneración de BFA.

Por tanto, de acuerdo con previsto en el artículo 2 de la Orden, Bankia se ha de considerar como una entidad que ha recibido apoyo financiero público, al estar participada por la entidad -BFA- participada directa y mayoritariamente por el FROB y, en consecuencia, se le han de aplicar los límites establecidos para las entidades que reciban apoyo financiero del FROB a partir de mayo de 2012, que es cuando se produce la participación mayoritaria del FROB en BFA.

A partir de esa fecha, ha tenido lugar la adaptación a los límites establecidos por el RD-ley 2/2012 y resto de normativa aplicable, mediante la adaptación de los correspondientes contratos, si bien en algunos casos las modificaciones se han formalizado mediante un "recibí" del interesado en vez de una modificación formal del contrato.

De este modo, la retribución fija anual ha quedado limitada en Bankia a 500 m€ para los directivos y miembros ejecutivos de los órganos colegiados y a 100 m€ para los miembros no ejecutivos.

Asimismo, las aportaciones a planes de pensiones se han limitado a un 7,5% de la retribución fija, y se han materializado, de manera transitoria, en una póliza de seguro, hasta que se defina un sistema de previsión social complementaria para los directivos. No obstante, en el segundo semestre de 2012 se suspendieron estas aportaciones para toda la plantilla.

En cuanto a la retribución variable, el artículo 5 del RD-ley 2/2012 condiciona su percepción a la obtención de los resultados que, en relación con el cumplimiento del plan elaborado para la obtención del apoyo financiero público, justifiquen su percepción, lo que tendrá que ser apreciado por el Banco de España en el ejercicio de la potestad atribuida por la norma 105, apartado 2.g de la Circular 3/2008. Esta tramitación no ha sido necesaria, pues la entidad ha comunicado a toda su plantilla que no abonará retribución variable alguna en 2012.

Asimismo, en lo que respecta a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2011, el Banco de España, mediante resolución de la Comisión Ejecutiva de 21 de septiembre de 2012, acordó no autorizar retribución variable alguna para los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, en aplicación de lo estipulado en el artículo 76 septies del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero y la norma 105ª de la Circular 3/2008, introducida mediante la Circular 4/2011.

En lo que respecta a indemnizaciones por cese, las condiciones pactadas se han ajustado a los límites establecidos legalmente. En 2012 se produjeron pagos por importe de 2.232 m€ como consecuencia del cese de dos miembros del Comité de Dirección. En el caso de otras bajas, los interesados o bien renunciaron a la indemnización pactada contractualmente, o bien tal indemnización no ha sido abonada. En este sentido, cabe la posibilidad de los directivos reclamen ante los tribunales los importes indemnizatorios pactados.

Por otra parte, en enero de 2013 se produjo el cese de una persona que fue directivo hasta mayo de 2012, y que en octubre de ese año firmó un nuevo contrato, esta vez de tipo laboral común, con las mismas retribuciones y reconocimiento de antigüedad, lo que le ha supuesto percibir una indemnización de 655 m€, equivalente a dos veces su retribución fija anual.

El resumen de las retribuciones del ejercicio 2012 y su variación respecto al ejercicio anterior se muestra en el cuadro siguiente. Se puede apreciar tanto la reducción significativa de consejeros a partir de mayo de 2012, como los descensos en las retribuciones percibidas, como resultado de la adaptación a los límites estipulados.

(importes en miles de euros)	2011		2012		variación 2012 / 2011
	Anualizada	Percibida	Anualizada	Percibida	Percibida
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	3.442	3.416	3.550	1.727	-49%
Retribución fija (total)	3.442	3.416	3.550	1.727	-49%
del que : - Efectivo	2.780	2.754	3.263	1.440	-48%
- Aportación Pensiones	662	662	287	287	-57%
Retribución variable anual		0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	8.556	7.071	5.148	3.501	-50%
Pro memoria:					
Nº miembros C. Dirección 2011	5				
Nº miembros C. D. 2012, hasta mayo			5		
Nº miembros C. D. 2012, desde mayo				3	
Nº consejeros 2011	21				
Nº consejeros 2012, hasta mayo			21		
Nº consejeros 2012, desde mayo				10	

(\*) Se incluyen los importes de las remuneraciones anualizadas y realmente percibidas para facilitar la comparación entre 2011 y 2012, dado que la toma de participación mayoritaria del FROB en BFA, y por ende, la consideración de Bankia como entidad con apoyos financieros públicos, tienen lugar en mayo-2012, que es la fecha a partir de la que se modifican las remuneraciones.

## BANCO CEISS

El banco se constituye en diciembre de 2011 por segregación de la actividad financiera de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, CAMP, (Caja CEISS), que a su vez se había constituido el día 1 de octubre de 2010 como resultado de la fusión de Caja de Ahorros de Salamanca y Soria, y Caja España de Inversiones, CAMP. Todos los directivos pasaron al banco.

El 29 de octubre de 2010 el FROB suscribió 525 M€ de participaciones preferentes convertibles. Por lo tanto, los consejeros y directivos de la entidad estaban afectados por los límites retributivos del RD-ley 2/2012 y de la Ley 3/2012 desde el momento de su publicación.

En septiembre de 2012, después del ejercicio de Oliver Wyman, Banco CEISS quedó encuadrado en el grupo 2 y, tras aprobarse el plan de resolución, recibirá ayudas en febrero de este año 2013 por importe de 604 M€.

La entidad no ha procedido a la adaptación formal de los contratos afectados por los límites establecidos en el RD -ley 2/2012 y en la Ley 3/2012, limitándose a comunicar al departamento administrativo correspondiente la aplicación de los límites existentes. De este modo, los límites retributivos se están cumpliendo, de hecho, aunque se requiere una modificación contractual para formalizar la adaptación.

En cuanto a la retribución fija, tres personas con funciones ejecutivas percibieron en 2012 el máximo legalmente establecidos (en términos anuales, 600 m€ hasta 31 de agosto y 500 m€ a partir de esa fecha, de acuerdo con el Real Decreto-ley 24/2012 de 31 de agosto). El resto de personas con funciones ejecutivas percibieron importes inferiores a 300 m€. Cuando se materialice la toma de participación mayoritaria del FROB en 2013, esos ejecutivos tendrán que ajustar su retribución al máximo de 300 m€ legalmente establecido.

Por lo que se refiere a la remuneración variable, en los ejercicios 2011 y 2012 Banco CEISS no ha abonado retribución variable a ningún empleado, lo cual es acorde con la evolución de los resultados.

En lo que respecta a la remuneración de los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración del Banco, tras el acuerdo de su socio único (Caja CEISS) de fecha 25 de mayo de 2012, dejaron de percibir cantidad alguna en concepto de dietas por asistencia a sesiones de dicho órgano a partir de esa fecha.

En el año 2012, tras entrar en vigor los límites a las retribuciones fijas, sólo un directivo recibe aportaciones excepcionales a sistemas de ahorro a largo plazo, y su retribución total cumple con los límites estipulados. El resto de directivos percibe aportaciones a planes de pensiones de importe poco significativo que, por su importe, parecen ser consecuencia de la aplicación del convenio colectivo que afecta a cualquier empleado de la entidad.

Por lo que concierne a las indemnizaciones por terminación de contrato, en 2012 no se han producido pagos por esta circunstancia. Existen cinco personas que tienen pactados importes que superan el límite de dos anualidades de la retribución fija. La entidad se ha adaptado al límite establecido en la Ley 3/2012, cursando instrucciones al departamento de recursos humanos, que ha comunicado a los interesados los límites legales, obteniendo el recibí correspondiente, aunque en algún caso los interesados han manifestado su no conformidad.

El resumen de las retribuciones de los ejercicios 2011 (importes anualizados) y 2012, en cuanto que son la referencia para apreciar el efecto de la adaptación a los requerimientos del RD -ley 2/2012 y resto de normativa aplicable, se muestra en el cuadro siguiente:



(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.(1)	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	3.148	-16,6%	2.915	-7,4%
Retribución fija (total)	3.148	-13,9%	2.915	-7,4%
del que : - Efectivo	2.544	-23,4%	2.594	2%
- Aportación Pensiones	604	80,3%	321	-46,9%
Retribución variable anual	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	661	-59,5%	52	-92,1%

(1) Variación frente a Caja CEISS

### **BANCO MARE NOSTRUM (BMN)**

El banco se constituye en diciembre de 2010, en el marco de un SIP promovido desde junio de ese año por las cuatro cajas de ahorro Caja de Ahorros de Murcia (CajaMurcia), Caixa d'Estalvis del Penedés (Penedés), Caja General de Ahorros de Granada (CajaGranada) y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de las Baleares (Sa Nostra), que contó con apoyos financieros del FROB por 915 M€ en diciembre de 2010 a través de la suscripción de participaciones preferentes. La segregación de la actividad financiera de las cajas al banco se produce en septiembre de 2011 y supuso que los directivos pasaran al Banco BMN, quien en dicho ejercicio refleja en sus cuentas el coste acumulado de todo el año.

En septiembre de 2012, después del ejercicio de Oliver Wyman, BMN quedó encuadrado en el grupo 2 y, tras aprobarse los planes de reestructuración, recibirá ayudas del MEDE por importe de 730 M€ mediante la suscripción por el FROB de acciones del banco. Como consecuencia de las distintas medidas previstas en el plan de reestructuración (incluyendo la conversión de los 915 M€ de participaciones preferentes suscritas por el FROB en diciembre de 2010), el FROB pasará a ostentar una participación mayoritaria.

Por tanto, a partir de 2013 serán de aplicación los límites establecidos en el RD 2/2012 para las entidades participadas mayoritariamente por el FROB, más restrictivos que los que hasta ahora le eran de aplicación por ser sólo entidad con apoyos financieros públicos.

Las retribuciones fijas son inferiores a 300 m€ para los directivos. Para los consejeros ejecutivos, sólo la de uno de ellos supera ese importe, pero por debajo de los 500 m€. Por tanto, con la entrada del FROB como accionista mayoritario en 2013, esa remuneración tendrá que ajustarse al límite de 300 m€.

En lo que respecta a los consejeros no ejecutivos de BMN, tres de ellos más otros cinco de las Cajas del grupo, superaban en 2012 los 50 m€, que será el límite aplicable cuando tome el FROB la participación mayoritaria. En el caso adicional de un consejero, se superaban los 100 m€, límite aplicable en esa fecha, al sumar las percepciones percibidas

de las distintas entidades del grupo, de acuerdo con las reglas para el cálculo de los límites introducidas por la Orden. Ese consejero optó por cesar en noviembre de 2012.

En cuanto a la retribución variable, se suprimió en 2011 para los miembros del Comité de Dirección, y esa supresión se ha mantenido en 2012. Tan sólo un empleado promocionado a un puesto directivo ha cobrado la parte devengada en su anterior condición de trabajador ordinario, por importe no relevante.

Por lo que respecta a las indemnizaciones por terminación de contrato, en 2012 se han abonado a tres directivos, por un total de 1.586 m€. En los tres casos se superó el límite de dos anualidades de la remuneración fija, amparándose en que tenían relación laboral común, pese a ser ejecutivos, y en que se habían acogido a un ERE, cuestión ésta no clarificada expresamente en la normativa. Respecto a las indemnizaciones reconocidas en los contratos vigentes, hay cinco directivos con cláusulas de ese tipo: tres de ellos tienen reconocidas dos anualidades, otro tiene una anualidad y el quinto tiene un máximo de tres anualidades que se irán adaptando a los importes que correspondan según la legislación laboral y sus límites. Este último no tiene contrato de alta dirección.

El Banco de España, mediante escrito de 5 de febrero de 2013, ha requerido a BMN la adopción de las medidas necesarias para subsanar las debilidades en la implantación de la normativa y ajustarse a los límites legalmente establecidos.

El resumen de las retribuciones de los ejercicios 2011 y 2012, en cuanto que son la referencia para apreciar el efecto de la adaptación a los requerimientos del RD -ley 2/2012 y resto de normativa aplicable, se muestra en el cuadro siguiente:

(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	2.629	n.a.	2.814	7%
Retribución fija (total)	2.629	n.a.	2.814	7%
del que : - Efectivo	2.480	n.a.	2.674	8%
- Aportación Pensiones	149	n.a.	140	-6%
Retribución variable anual	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	2.063	n.a.	1.740	-16%

## BANCO GRUPO CAJATRES

La entidad procede del SIP Cajatres, creado en diciembre de 2010, sin ayudas públicas, por Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón (CAI), Monte de Piedad y Caja General de Ahorros de Badajoz y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Círculo Católico de Obreros de Burgos, que en diciembre de 2011 segregó su actividad financiera y la traspasó a Banco Grupo Cajatres.

En septiembre de 2012, después del ejercicio de Oliver Wyman, Cajatres quedó encuadrada en el grupo 2 y tras aprobarse los planes de recapitalización y

reestructuración el 20 de diciembre de 2012, recibirá ayudas en febrero de 2013 por importe de 407 M€ en forma de CoCos en el marco de un acuerdo de integración con Ibercaja Banco, quien no ha recibido ayuda pública.

Por tanto, sólo a partir de 2013 los consejeros y directivos de Banco Grupo Cajatres estarán afectados por los límites retributivos del RD-ley 2/2012 y resto de normativa aplicable a las entidades que han recibido apoyo financiero público.

De acuerdo con las condiciones vigentes en 2012, sólo un consejero ejecutivo percibe una remuneración total por encima de 500 m€, y tan sólo tres miembros no ejecutivos de los órganos colegiados de administración perciben importes superiores a 100 m€. En caso de permanecer en esos cargos tendrán que adaptarse a los límites.

En cuanto a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2012, el Banco ha informado de que está pendiente de aprobación. En la medida que en dicho ejercicio se encontraba ya calificada la entidad como entidad con necesidad de ayudas para garantizar su viabilidad (grupo 2), el Banco de España le ha requerido que, si fuera el caso, solicite autorización para el devengo y abono de dicho variable.

Por el contrario, las indemnizaciones por terminación de contrato correspondientes a los miembros del Comité de Dirección sí contemplan en algunos casos importes superiores a dos anualidades de la remuneración fija, por lo que tendrán que ajustarse a los límites estipulados en la Ley 3/2012. El Banco de España ya les ha requerido en relación con este aspecto mediante comunicación escrita.

El resumen de las retribuciones de los ejercicios 2011 y 2012, en cuanto que son la referencia para apreciar el efecto de la adaptación a los requerimientos del RD-ley 2/2012 y resto de normativa aplicable, se muestra en el cuadro siguiente:

(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	1.023	6%	1.592	56%
Retribución fija (total)	990	6%	1.592	61%
del que : - Efectivo	981	11%	1.511	54%
- Aportación Pensiones	9	-79%	81	756%
Retribución variable anual	33		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	2.491	26%	1.291	-48%

## **BANCO LIBERBANK**

El banco se configura como tal a partir de agosto de 2011, al serle transferida la actividad financiera de Grupo Liberbank, creado en abril de 2011 como Sistema Institucional de Protección (SIP) por tres Cajas de Ahorros: Caja de Ahorros de Asturias, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura y Caja de Ahorros de Santander y Cantabria. Ello supuso que todos los directivos pasaran al banco.

En septiembre de 2012, después del ejercicio de Oliver Wyman, Liberbank quedó encuadrada en el grupo 2 y tras aprobarse su plan de reestructuración, en 2013 recibirá ayudas del MEDE por importe de 124 M€, materializadas en CoCos a ser suscritos por el FROB. Por ello, a partir de 2013, los consejeros y directivos de Liberbank estarán afectados por los límites retributivos del RD-ley 2/2012 y de la Ley 3/2012 aplicables a las entidades que han recibido apoyo financiero público.

En 2012, las retribuciones fijas de los directivos y miembros ejecutivos de los órganos colegiados estaban por debajo del límite de 500 m€. En cuanto a los consejeros no ejecutivos de la entidad, cinco de ellos superaron el límite de retribución anual de 100 m€, por lo que habrán que ajustar sus retribuciones a ese límite en 2013, año en que la entidad pasará a estar apoyada financieramente por el FROB.

En cuanto a la retribución variable, el Consejo de Administración tomó la decisión de suprimir la retribución variable en 2011 y 2012.

En lo relativo a las indemnizaciones por terminación de contrato de los directivos, la entidad ha establecido la política de pactar una indemnización de una anualidad de retribución fija, más otra anualidad adicional como compensación por la obligación de no competencia. Por tanto, los miembros del Comité de Dirección que cesen de sus cargos por voluntad de la entidad o por cambio significativo en la estructura de control de la entidad, percibirían en total dos anualidades de retribución fija, lo cual se considera compatible con lo que dispone la Ley 3/2012.

El Banco de España ha requerido a Liberbank a fin de que proceda a adaptar los contratos a los límites estipulados por la normativa aplicable.

El resumen de las retribuciones de los ejercicios 2011 y 2012, en cuanto que son la referencia para apreciar el efecto de la adaptación a los requerimientos del RD -ley 2/2012 y resto de normativa aplicable, se muestra en el cuadro siguiente:

(Datos en miles de euros)	2011		2012	
	Imp.	% Var.	Imp.	% Var.
<b>Comité de Dirección agrupado</b>	3.479	--	3.389	-3%
Retribución fija (total)	3.479	--	3.389	-3%
del que : - Efectivo	3.374	--	3.218	-5%
- Aportación Pensiones	105	--	171	63%
Retribución variable anual	0		0	
<b>Consejo Administración agrupado</b>	961	--	961	0%

## **7. Modelo de marco retributivo**

El marco en el que se encuadran las retribuciones para las entidades financieras está constituido por el conjunto de la normativa de obligado cumplimiento, publicada en España básicamente a partir del año 2011, así como por el conjunto de principios y guías publicados por los organismos internacionales pertinentes a partir del 2009, a los que anteriormente se ha hecho referencia.

Todo ello está encuadrado en un marco jurídico donde los contratos y acuerdos entre las entidades y sus directivos y consejeros se rigen por normas de derecho privado y libertad de pactos, sin que para las entidades que no han recibido ayudas financieras públicas existan limitaciones a los importes absolutos de las remuneraciones, siempre que no se amenace su viabilidad y que hayan sido debidamente aprobadas por sus órganos societarios.

El desarrollo regulatorio continúa actualmente a nivel internacional tanto en la U.E., donde está actualmente en elaboración la nueva "Directiva relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión" (CRD IV) y el "Reglamento sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión" (CRR IV), que al menos en sus borradores actuales vienen a incidir aún más en los principios generales, estableciendo algunas restricciones adicionales en relación con las medidas de conservación del capital y estando en discusión posibles limitaciones a la retribución variable. Asimismo, también la Autoridad Bancaria Europea (EBA por sus siglas en inglés) tiene previsto elaborar nuevas guías, tanto por iniciativa propia como por desarrollo de la Directiva.

Por su parte, el Banco de España ha promulgado la Circular 4/2011, que modifica la Circular 3/2008, y ha adoptado como propia la Guía del CEBS sobre prácticas y políticas de remuneración. Asimismo, el Banco de España tiene en proceso de aprobación una "Guía de criterios complementarios sobre las políticas y prácticas de remuneración en los grupos bancarios españoles". El propósito de la Guía es concretar una serie de criterios adicionales que el Banco de España va a seguir en el ejercicio de sus actuaciones supervisoras en este campo y que vienen a complementar el contenido de la citada Guía del CEBS, así como determinados aspectos recogidos en el cuerpo de instrumentos legales en esta materia.

Esta nueva Guía, que será pública, recogerá lo que el Banco de España entiende como buenas prácticas, aclarará el significado de distintos textos o conceptos y tratará de cubrir algunas cuestiones no suficientemente clarificadas en la normativa que se han ido detectando en el transcurso de las revisiones de las políticas de remuneración llevadas a cabo, tales como: (i) adaptación de los contratos a la nueva regulación; (ii) identificación del colectivo y en particular, los puestos que han de considerarse alta dirección a estos efectos; (iii) beneficios discrecionales de pensiones; (iv) pagos por rescisión anticipada de contrato; y (v) ámbito de aplicación de las limitaciones a las remuneraciones e indemnizaciones por terminación de contrato, estipuladas por la normativa para las entidades que han recibido apoyos financieros públicos.

Sin perjuicio de la capacidad del Supervisor para requerir a las entidades la aplicación de ciertas medidas, sería aconsejable la clarificación de algunas cuestiones en la regulación, especialmente las relacionadas con los siguientes aspectos:

- Necesidad de diferir los pagos efectuados por terminación de contrato, para poder materializar, en su caso, ajustes a la baja por aplicación de cláusulas “malus”, como medio para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa acerca de que esos pagos no recompensen los malos resultados.
- Definición detallada del concepto de dichos pagos, para evitar que indemnizaciones por conceptos similares o formalizadas con una apariencia distinta, puedan quedar al margen de las limitaciones establecidas por la normativa. En esa línea, clarificar la situación, a efectos de aplicación de las limitaciones indemnizatorias, de aquellos directivos incluidos en un ERE o de aquellos que finalicen sus funciones directivas inmediatamente antes de la extinción de su relación laboral para eludir la aplicación de dichas limitaciones.
- Clarificación de la aplicación de la Orden ECC/1762/2012 a los directivos de entidades de crédito, con independencia de la naturaleza especial o no de su relación laboral.
- Extensión del ámbito de aplicación de la Orden ECC/1762/2012 a las entidades que hubieran dado lugar a los apoyos financieros públicos, de modo paralelo a cómo se extiende la aplicación de la citada Orden a las entidades que hubieran dado lugar a la participación mayoritaria del FROB.

Todo el conjunto anterior de principios, guías y normas de obligado cumplimiento conforma un marco en el que se han de encuadrar las políticas y prácticas de remuneración de las entidades, inexistente antes del inicio de la crisis internacional, y que no está cerrado, sino que continúa perfilándose en la actualidad, tanto por el impulso de los organismos internacionales y nacionales, como por la experiencia que se va adquiriendo en su aplicación y en la supervisión sobre las entidades.

#### **REFERENCIAS:**

- Principios internacionales sobre buenas prácticas en materia de remuneración:

[http://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/normativa/recomendaciones/Principios\\_inte\\_203819a70785e21.html](http://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/normativa/recomendaciones/Principios_inte_203819a70785e21.html)

- Principios del FSF para unas buenas prácticas en materia de remuneración (2/04/2009):

[http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/FSF\\_Principios\\_sobre\\_remuneracion\\_ES.pdf](http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/FSF_Principios_sobre_remuneracion_ES.pdf)

- FSB: Estándares de aplicación de buenas prácticas (25/09/2009):

[http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/FSB\\_Estandares\\_de\\_aplicacion\\_de\\_buenas\\_practicas\\_de\\_remuneracion-es.pdf](http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/FSB_Estandares_de_aplicacion_de_buenas_practicas_de_remuneracion-es.pdf)

- Principios de alto nivel del CEBS para las políticas de remuneración (20/04/2009):

[http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/CEBS\\_principios\\_de\\_alto\\_nivel\\_remuneracion.pdf](http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/CEBS_principios_de_alto_nivel_remuneracion.pdf)

- Guía del CEBS sobre políticas y prácticas de remuneración (10/12/2010):

[http://app.bde.es/clf\\_www/leyes.jsp?tipoEnt=0&id=107642](http://app.bde.es/clf_www/leyes.jsp?tipoEnt=0&id=107642)