

En Madrid, a 3 de septiembre de 2019.

Dña. María del Rocío Montes Rosado, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número 47 de Madrid, vistos los presentes autos de juicio Ordinario, seguido ante este Juzgado bajo el número 1067/2017, en el cual han sido parte demandante la entidad BANCO SANTANDER S.A., representada por el Procurador D. Eduardo Codes Feijoo y asistida por el Letrado D. José Miguel Fatás Monforte, y parte demandada D. Ángel Carlos Ron Güimil, representado por la Procuradora Dña. Silvia Barreiro Teijeiro y asistido por la Letrada Dña. Pilar Martínez Rodríguez, y la entidad MAPFRE VIDA SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA, representada por la Procuradora Dña. Adela Cano Lantero y asistida por el Letrado D. Juan Carlos González Canales, ha dictado sentencia sobre la base de los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por escrito presentado en fecha 23 de noviembre de 2017 el Procurador D. Eduardo Codes Feijoo, en representación de la entidad BANCO POPULAR ESPAÑOL S.A., interpuso demanda de juicio Ordinario contra D. Ángel Carlos Ron Güimil y la entidad MAPFRE VIDA SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA, en ejercicio de acciones declarativas y de reclamación de cantidad, solicitando en el suplico de la misma los siguientes pronunciamientos:

-Que se condene al Sr. Ron a pagar a la actora el importe de 13.093,92 euros correspondiente a la remuneración cobrada por adelantado en el primer trimestre de 2017 sin haber desempeñado efectivamente el puesto de consejero desde el 20 de febrero de 2017, junto con los intereses legales devengados desde la fecha de interposición de la demanda.

-Que se declare que procede aplicar la Recuperación (cláusula “clawback”) de la Remuneración Variable de 2013 y 2014 cobrada por el Sr. Ron en los ejercicios 2015 y 2016 por importe de 215.546,33 euros, y, en consecuencia, se condene al Sr. Ron al abono de dicha suma, junto con los intereses legales devengados desde el 8 de septiembre de 2017.

-Que se declare que procede aplicar la Reducción a cero (cláusula “malus”) de la Remuneración Variable del ejercicio 2014 pendiente de cobro por el Sr. Ron en 2018 por importe de 42.600,00 euros en efectivo y 10.216 acciones del Banco.

-Que se declare que procede aplicar el ajuste previo o la Recuperación (cláusula “clawback”) de aquellos importes que, en ejecución de la póliza de seguro de rentas de

fecha 20 de febrero de 2017 y en cumplimiento de la compensación por prejubilación regulada en el artículo 27 de los Estatutos de BANCO POPULAR, fueran abonados por MAPFRE al Sr. Ron desde el 20 de febrero de 2017, así como los que MAPFRE abone durante la tramitación de este procedimiento.

Y, en consecuencia, se condene al Sr. Ron a abonar a la actora los importes resultantes de lo solicitado en el párrafo anterior, que se verán incrementados con los intereses siguientes: (i) para el caso de los importes ya abonados, intereses legales desde el 8 de septiembre de 2017; y (ii) para aquellos importes que, en su caso, abone MAPFRE durante la tramitación del procedimiento se devengarán los correspondientes intereses legales desde la fecha de su percepción por el Sr. Ron.

-Que se declare que procede aplicar por la entidad actora el ajuste previo o la Reducción a cero (cláusula “malus”) de la compensación por prejubilación regulada en el artículo 27 de los Estatutos de la entidad y cuyo pago se instrumenta a través de la póliza de seguro de rentas suscrita con MAPFRE el 21 de octubre de 2017.

Y, en consecuencia: (i) que se condene a MAPFRE a dejar sin efecto las obligaciones de pago previstas en la póliza de seguro; y, en consecuencia, (ii) que se condene a MAPFRE a devolver a la actora aquel importe de prima no consumida, incrementado con los intereses legales calculados desde el 8 de septiembre de 2017. Subsidiariamente, que se condene a MAPFRE a ir abonando mensualmente a la actora los importes que debería abonar al Sr. Ron en ejecución de la póliza de seguro.

-Que se impongan a los demandados las costas del procedimiento.

Admitida la demanda a trámite, se dio traslado de la misma a los demandados, emplazándolos para comparecer y contestar en término de veinte días. El 16 de mayo de 2018 se dictó auto desestimando la declinatoria formulada por el Sr. Ron por falta de competencia objetiva. El 24 de julio de 2018 se dictó auto denegando la suspensión del procedimiento por prejudicialidad penal.

SEGUNDO. En el término indicado los demandados comparecieron y contestaron oponiéndose a la demanda.

En fecha 28 de noviembre de 2018 se dictó decreto acordando la sucesión procesal de BANCO SANTANDER S.A. en la posición de parte actora.

El acto de audiencia previa se celebró en fecha 16 de enero de 2019. Las partes ratificaron sus respectivos escritos, oponiéndose la parte actora a la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario formulada por D. Ángel Ron. Seguidamente fueron fijados los hechos controvertidos. Recibido el pleito a prueba, fueron declaradas pertinentes las

pruebas documentales propuestas por la parte actora, las pruebas documentales, de interrogatorio de parte, testificales y pericial propuestas por el codemandado Sr. Ron, y las pruebas documentales propuestas por la codemandada MAPFRE.

En fecha 11 de febrero de 2019 se dictó auto desestimando la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario.

El acto de juicio tuvo lugar los días 4 y 5 de junio de 2019. El día 4 de junio se practicaron las pruebas testificales, y el día 5 las pruebas pericial y de testigo-perito, y se formularon conclusiones. Tras ello los autos quedaron conclusos para sentencia.

TERCERO. En la presente causa se han observado todas las prescripciones y solemnidades legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. De las pruebas obrantes en autos han resultado probados los hechos siguientes:

-En fecha 25 de febrero de 2015 D. Luis Herrando Prat de la Riba, en su condición de presidente de las Comisiones de nombramientos y retribuciones del Consejo de Administración de BANCO POPULAR ESPAÑOL S.A., y D. Ángel Carlos Ron Güimil, celebraron el “contrato de Presidente” que regulaba las condiciones del puesto de Presidente ejecutivo del Consejo de Administración del banco, cargo para el cual el Sr. Ron fue designado en la reunión celebrada por el consejo el 19 de octubre de 2004, conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital. El contrato entró en vigor con efectos retroactivos desde la fecha indicada, y tenía duración indefinida.

La obligatoriedad de suscribir contratos con los consejeros ejecutivos de la entidad derivó de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, y fue acordada en consonancia con ello en reunión del Consejo de Administración del día 25 de febrero de 2015.

La estipulación segunda del contrato establecía como normativa reguladora del contrato la voluntad de las partes, la citada Ley de Sociedades de Capital, normas de la legislación civil y mercantil, disposiciones legales en cada momento aplicables “*en relación con la remuneración de administradores de entidades de crédito*” (en ese momento representadas por la Ley 10/2014, de 26 de junio), y los Estatutos sociales, reglamento y directrices del Consejo de Administración y demás acuerdos societarios.

En la estipulación séptima, relativa a “remuneración”, se estableció que el Sr. Ron percibiría, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración, las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

-Retribución Fija (RF), una cantidad bruta anual de 1.100.000,00 euros, mediante desembolsos mensuales, a revisar en la forma y cuantía que estableciera el Consejo de Administración, junto con el complemento de desempeño, a abonar una vez al año.

-Retribución Variable Anual (RVA), concepto “directamente vinculado al logro de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración del banco, y a la dedicación y diligencia del interesado, no siendo consolidable”.

-Participación “en los esquemas de retribución a medio y largo plazo, ya sean éstos en metálico o vinculados al valor de las acciones de la Sociedad, que BANCO POPULAR decida, en su caso, implantar (...)”.

La estipulación octava le reconocía al Sr. Ron otras prestaciones, además de las retribuciones en especie y prestaciones en común para todos los empleados. Éstas eran:

-pensión por jubilación, viudedad y orfandad “en los términos y condiciones establecidos en el artículo 27 de los Estatutos sociales”.

-seguro de enfermedad para él y su familia.

-seguro de vida con un capital asegurado equivalente a una anualidad de la retribución fija; el seguro se mantendría hasta la fecha en que el Sr. Ron cumpliera 65 años de edad, o hasta la fecha en que permaneciera en activo en el banco, en caso de ser ésta posterior.

Estos conceptos serían cubiertos mediante pólizas de seguros concertadas por el banco con diferentes entidades. Dichas pólizas formarían parte “inseparable” del contrato.

En la estipulación décima se estableció que, *“a los efectos de lo establecido en el citado artículo 27 (de los Estatutos), las funciones del Sr. Ron Güimil en BANCO POPULAR se iniciaron y se han desarrollado ininterrumpidamente desde el 1 de agosto de 1984. El Banco hará frente a los compromisos derivados del citado artículo 27 mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro, fondo externo, o instrumento financiero alternativo, que en cada caso resulte más adecuado”.*

-De conformidad con lo establecido en el artículo 27 de los estatutos de la entidad, *“los miembros en activo de la Dirección General y del Consejo de Administración que durante veinte años, seguidos o alternos, hayan ejercido sus funciones en el Banco, tendrán derecho a recibir de él una pensión anual por jubilación pagada por mensualidades iguales que, sumada a la que, en su caso, percibieran de la Seguridad Social, les suponga una cantidad líquida anual igual a la remuneración que percibieran en la nómina del Banco en la fecha en la que cesaron en el ejercicio de sus funciones, cuando, con independencia o en contra de su voluntad, y cualquiera que fuera su edad, no hubieran sido renovados en su cargo y en sus funciones, o se comprobara que estaban imposibilitados por enfermedad o invalidez o hubieran alcanzado la edad de 65 años estando en el ejercicio de sus funciones y no desearan permanecer en sus cargos”*.

-En fecha 30 de diciembre de 2015 BANCO POPULAR concertó con la aseguradora MAPFRE VIDA S.A. un contrato de administración de depósitos cuyo objeto era constituir un depósito preparatorio de unas pólizas de seguro de rentas para miembros del Consejo de Administración, con naturaleza de depósito irregular, mediante una aportación única (preprima), y de las eventuales preprimas futuras que el banco realizase para el efectivo cumplimiento del objeto del contrato, que se irían incrementando con los rendimientos financieros que se fueran generando y asignándose periódicamente a la misma. Según se estableció en la estipulación primera, *“el importe del depósito ha de ser tal que permita efectuar el pago de la prima única suficiente para asegurar la cuantía que corresponda a cada miembro del consejo de administración del Banco que se constituyan como “asegurados”, y sus causahabientes, si así procediera, en el momento en que se suscriba la póliza de contrato de seguro correspondiente, como consecuencia del cese en el ejercicio de sus funciones antes de los 65 años de edad, y todo ello de conformidad con el artículo 27 de los Estatutos (...)”*.

El contrato quedaba regulado por los artículos 1255 y 1091 del Código Civil, así como por los artículos 1758 y siguientes del mismo cuerpo legal (contrato de depósito), el artículo 3.1c) del Real Decreto legislativo 6/2004, de 29 de octubre, aprobatorio del texto refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y artículo 3.1.c) de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, desde el 1 de enero de 2016. Las partes utilizaban de mutuo acuerdo la terminología del seguro sobre la vida.

En virtud del contrato, MAPFRE asumía la obligación de mantener el depósito de las cuantías entregadas, más la rentabilidad neta y menos los gastos. En caso de cese en las funciones de alguno de los asegurados antes de los 65 años, MAPFRE se obligaba a abonar el importe de prima necesario para que BANCO POPULAR pudiera formalizar un contrato de seguro de rentas con la aseguradora a favor de dicha persona cesada y sus beneficiarios en caso de fallecimiento. En caso de no producirse la contingencia en el tiempo acordado, o en caso de fallecimiento del asegurado antes de cumplir 65 años sin haber cesado en sus funciones, MAPFRE se comprometía a restituir a BANCO POPULAR las correspondientes aportaciones.

El banco era el único titular del depósito constituido, pero no tendría poder alguno de disposición sobre el mismo, salvo en los supuestos explicados, de manera que el depósito quedaba “*afecto exclusivamente a las finalidades previstas*” en el contrato.

En el anexo al contrato se incluyeron los salarios reguladores a efectos de determinación de las sumas a abonar, ascendiendo el de D. Ángel Ron a 1.100.000,00 euros/año.

En el anexo II al contrato se detallaron los derechos concedidos a los consejeros por el artículo 27 de los Estatutos, a los efectos del contrato de administración de depósito. Expresamente quedó incluida en el derecho al abono de las pensiones la pensión por prejubilación a abonar a los consejeros no renovados en sus cargos y funciones, con independencia o contra su voluntad, que hubieran ejercido en el banco durante veinte años, seguidos o alternos, que estaría vigente en el período comprendido entre la fecha de cese y la fecha en que alcanzase los 65 años.

-La póliza de seguro colectivo de vida fue concertada con MAPFRE en fecha 11 de agosto de 2016.

BANCO POPULAR remitió en fecha 24 de febrero de 2016 a D. Ángel Ron copia de la póliza de contrato de administración de depósitos suscrito con MAPFRE para la cobertura de los compromisos relativos a la prejubilación, así como la póliza de contrato de seguro de rentas de supervivencia suscrita con ALLIANZ, junto con los certificados individuales de seguro originales. Las pólizas pasaban a formar parte integrante de su contrato. La cuantía mensual de la renta bruta constante que D. Ángel percibiría hasta el mes y año en que cumpliera los 65 ascendía, según el certificado individual de seguro, a 91.666,67 euros.

-En el Reglamento del sistema de retribución variable anual de 2013 de BANCO POPULAR, aprobado en abril de dicho año, que continuaba el sistema aprobado en 2012 y dirigido a los miembros del equipo directivo, se establecían los siguientes requisitos para la obtención de la retribución variable: cumplimiento de objetivos establecidos en el Sistema; mantenimiento ininterrumpido de relación con el banco hasta la fecha de abono de la retribución, salvo jubilación, incapacidad o destitución no motivada por incumplimiento grave de funciones; y, “*en cualquier caso*”, que se alcanzara “*el nivel mínimo de cumplimiento del objetivo de Beneficio neto atribuido en 2013 de 200 millones de euros*”. Más específicamente se establecía que “*la retribución variable de 2013 se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Banco Popular, si se justifica en función de los resultados del Banco, y siempre que en cada uno de los años de liquidación del Sistema Banco Popular vaya a distribuir un dividendo o un “scrip dividend”*”.

De forma específica se establecía que la retribución variable a abonar dependería del cumplimiento de varios indicadores, siendo el primero y determinante que el banco

hubiera alcanzado “*el nivel mínimo de cumplimiento del objetivo de Beneficio neto atribuido de 200 millones de euros*”.

El punto 7 del Reglamento contenía la regulación de las cláusulas “malus” y “clawback”. Establecía los supuestos que podían minorar o impedir el cobro de la retribución variable pendiente de pago (insuficiente desempeño financiero de la entidad, incumplimiento de códigos y normas internos por parte del beneficiario, reformulación material de los estados financieros del banco, variación significativa del capital económico y de la valoración cuantitativa de riesgos, y no haber superado el banco las pruebas de resistencia bancaria), y los casos en los que la entidad podría exigir la devolución de variables ya percibidas, o compensarlas con otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el beneficiario tuviera derecho a percibir (sanción por incumplimiento grave del código de conducta y otra normativa interna, en particular la de riesgos; que la liquidación y abono de la variable se hubiera basado total o parcialmente en información cuya falsedad o inexactitud grave quedara demostrada a posteriori, o aflorasen riesgos asumidos durante el período considerado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el banco que tuvieran un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados).

-El Reglamento del sistema de retribución variable anual de 2014, de marzo de ese año, reproducía en esencia el reglamento del año precedente, si bien, en lo relativo a la cláusula “malus”, incluía una explicación del concepto “*insuficiente desempeño financiero del Banco*”, entendido como el supuesto en que el banco “*obtenga resultados financieros negativos (presente pérdidas) en un año, sin considerar las obtenidas por operaciones singulares del año*”. Para tal contingencia el Reglamento establecía que los beneficiarios no recibirían ni la retribución variable anual correspondiente al ejercicio al que se refirieran las pérdidas, ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en que fueran aprobadas las cuentas anuales que reflejasen dichos resultados.

- El Reglamento del sistema de retribución variable anual de 2015, fechado en febrero de ese año, reproduciendo en esencia el sistema precedente, fijaba como beneficio neto atribuido mínimo determinante del derecho a percibir retribución variable alguna en la suma de 300 millones de euros.

A este Reglamento se anexó la Política de Remuneración aprobada en febrero de 2015, que supeditaba la remuneración variable al cumplimiento de determinados criterios ASG (ambientales, sociales, de buen Gobierno y económicos), objetivos anuales aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Dichos objetivos afectaban al 1’% de todos los conceptos incluidos en la retribución variable, tanto de abono inmediato como de abono diferido.

- El Reglamento del sistema de retribución variable anual de 2016, de marzo de ese año, distinguía entre retribución variable anual ordinaria y extraordinaria. La primera dependía del cumplimiento de objetivos generales, con un beneficio neto atribuido que se fijó en 385 millones de euros para ese ejercicio, aplicándose las medidas de fomento

relacionadas con el desempeño ASG; la segunda consistía en una cantidad similar a la ordinaria máxima del beneficiario, en los términos expuestos en una adenda.

En el punto 10.1 de dicho Reglamento se recogían los supuestos de aplicación de la cláusula “malus”. A los que ya se contemplaban en Reglamentos anteriores se añadieron otros, basados en la aplicación de la Norma 39.5 de la Circular 2/2016, para la reducción hasta en un 100% de la retribución variable pendiente de abono: que se produjeran fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por el banco o por una unidad de negocio o de control de riesgo; que se produjera un incremento de las necesidades de capital del banco o de una de sus unidades de negocio, no previstas en el momento de generación de las exposiciones; que existieran sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables a la unidad o al personal responsable; que se produjeran conductas irregulares, individuales o colectivas, *“considerándose como efectos especialmente negativos la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron dichas decisiones”*.

El punto 10.2 recogía los supuestos de aplicación de la cláusula “clawback”, similares a los de ejercicios anteriores.

-A raíz de la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que dio nueva redacción a la Ley de Sociedades de Capital, de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito, y del Real Decreto 84/2015, que desarrolló esta última, el Consejo de Administración de la entidad aprobó en 2015 una nueva política de remuneraciones de consejeros. Entre los principios que la inspiraban constan declarados la coherencia con los objetivos, valores e intereses del banco y sus accionistas, la moderación y vinculación con la consecución de resultados, la proporción entre retribución y situación económica de la entidad en cada momento. Expresamente se recogía que la retribución variable estaba *“en todo caso supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas, con unas condiciones específicas para su percepción, alineadas con una gestión prudente de los riesgos, y que no derivan simplemente de la evolución general de los mercados”*. Esta política fue la que determinó las cláusulas sobre remuneración contenidas en el contrato de Presidente celebrado con D. Ángel Ron.

-En fecha 27 de julio de 2016, y para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, la entidad aprobó una nueva política de remuneraciones, siendo fundamentos adicionales de la misma la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, y las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas de los artículos 74.3 y 75.2 de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013 publicadas por la “European Bank Authority”, la conocida como “Guía de la EBA”, cuya versión española entró en vigor el 1 de enero de 2017.

-El 21 de diciembre de 2016 el secretario del Consejo de Administración de BANCO POPULAR, D. Francisco María Aparicio Valls, y D. Ángel Ron, firmaron una

adenda al contrato de Presidente, motivada por la nueva política de remuneraciones aprobada el 27 de julio del mismo año, y por las previsiones de la guía EBA sobre pactos de no competencia post-contractual. Estimando que el plazo de no competencia de dos años desde el cese de consejeros establecido en el artículo 18.2 del Reglamento del consejo era insuficiente para el Sr. Ron, las partes pactaron que los pagos que el banco fuera a realizar a éste conforme al artículo 27 de los Estatutos hasta la fecha en que alcanzase la edad ordinaria de jubilación estarían condicionados a que el Sr. Ron asumiera la obligación de no competencia post-contractual tras la extinción del contrato y hasta que alcanzase dicha edad de jubilación. El cobro de la pensión del artículo 27 de los Estatutos hasta esa fecha compensaba *“las limitaciones que se derivan del presente pacto de no competencia post-contractual”*.

-En fecha 1 de diciembre de 2016 BANCO POPULAR comunicó a la CNMV un hecho relevante consistente en la convocatoria de reunión extraordinaria del Consejo de Administración para abrir el proceso de sucesión de D. Ángel Ron como Presidente, y proponer a la Junta General de Accionistas la designación de D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres como consejero y Presidente del Consejo de Administración.

-En la reunión del Consejo de Administración de la entidad celebrada el día 20 de febrero de 2017 se acordó el cese de D. Ángel Ron como Presidente Ejecutivo.

-En fecha 20 de febrero de 2017 BANCO POPULAR y D. Ángel Ron firman el llamado *“Protocolo de Extinción”* del contrato de Presidente, con valor contractual entre las partes. De acuerdo con el mismo, quedaban extinguidos tanto dicho contrato como cualesquiera otros acuerdos y pactos verbales o escritos con virtualidad sobre las relaciones jurídicas entre las partes. Tras la extinción quedaban subsistentes para las partes todas las obligaciones cuyos efectos se desplegaban más allá de la Fecha de Efectos y que estaban recogidas en el Contrato de Presidente, el Estatuto de la Dirección General, el Estatuto del Comité de Dirección, y el pacto de no competencia post-contractual.

Como consecuencia de la extinción, se hizo constar que no procedía el pago de importe alguno en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, ni a los ejercicios 2015 y 2016, ni el pago en 2017 de los importes diferidos de la retribución variable de los ejercicios 2013 y 2014. Respecto a la pensión por jubilación, se reiteraba el contenido del artículo 27 de los Estatutos. Igualmente se reiteraba el pacto de no competencia post-contractual. La extinción producía como efecto, además, el cese de cualesquiera pagos correspondientes a remuneraciones fijas o variables, dinerarias o en especie, beneficios y otros pagos vinculados a las relaciones jurídicas extintas, desde la Fecha de Efectos, sin perjuicio de las aportaciones a las pólizas de seguro realizadas por el banco para hacer frente a sus compromisos.

-En fecha 20 de junio de 2017 la Dirección General de Supervisión Microprudencial del Banco Central Europeo dirigió a D. José García Cantera, Presidente de BANCO POPULAR, una misiva encabezada con las palabras *“preocupaciones*

relativas a los elementos variables de la remuneración de ciertos consejeros ejecutivos y directores generales del Banco Popular Español". El BCE recordaba al BANCO POPULAR, "entidad supervisada", los requisitos particulares aplicables a las prestaciones descritas en el artículo 27 de los Estatutos; en lo relativo a las prestaciones correspondientes al período comprendido entre la pérdida del cargo y la edad de jubilación del beneficiario, lo que denomina "período de prejubilación", se indica que "*la Entidad Supervisada está obligada, de conformidad con el artículo 34 (1) (h) de la Ley 10/2014, a garantizar que los pagos relativos a la resolución anticipada de un contrato se basen en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensen los malos resultados o las conductas indebidas*". Señala igualmente que, de conformidad con el artículo 34 (1) (n) de la Directiva CRD, "*la remuneración variable total se reducirá generalmente de manera considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones de los pagos de las cantidades previamente devengadas, incluso mediante cláusulas de penalización o de recuperación*".

El BCE analiza dos hechos concretos: las dos aportaciones extraordinarias realizadas a la póliza contratada con MAPFRE para cubrir la remuneración correspondiente al período de prejubilación de D. Ángel Ron y otro consejero delegado, y que, de acuerdo con la comunicación que la entidad hizo de dicha circunstancia, consideraba que el importe de las prestaciones era un beneficio no discrecional de pensiones, y por tanto, no remuneración variable, razón por la cual no aplicó ninguno de los requisitos aplicables a la remuneración variable contenidos en el artículo 34 de la Ley 10/2014, y en concreto no evaluó el rendimiento de los beneficiarios a lo largo del tiempo, ni incluyó cláusulas "malus" (acuerdo de penalización, lo denomina) ni "clawback" (recuperación).

El BCE recuerda a la entidad supervisada que, conforme a lo establecido en el párrafo 162 de las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, "*las entidades garantizarán que la remuneración variable no se abone mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo el incumplimiento de los requisitos de remuneración del personal identificado (...)*", y especifica que, según el párrafo 164 de las Directrices, "*la elusión se produce cuando la remuneración se denomine pago por jubilación anticipada y no se tenga en cuenta como remuneración variable, cuando en realidad el pago tenga carácter de indemnización por despido (es decir, por tanto, de remuneración variable), al efectuarse en el contexto de una rescisión anticipada del contrato, o cuando realmente el miembro del personal no se jubile tras la concesión de dicho pago*".

SEGUNDO. Planteamiento de la cuestión. Argumentos de las partes.

En el presente Fundamento se realiza un resumen de los argumentos expuestos por las partes en sus respectivos escritos, con el fin de aclarar los términos del debate.

-Banco Santander. Según expone en su relato de hechos, D. Ángel Ron fue contratado como Presidente Ejecutivo de BANCO POPULAR mediante contrato de fecha

25 de febrero de 2015, en cuya estipulación séptima se establecía el sistema de remuneración, formado por dos conceptos principales: una retribución fija (RF), cantidad bruta anual a abonar en desembolsos mensuales, revisable en la forma y cuantía que estableciera el consejo de administración de la entidad, más el complemento por desempeño, a abonar en un único pago anual, y una retribución variable anual (RVA), vinculada al logro de objetivos establecidos por el Consejo de Administración de la entidad, y a la dedicación y diligencia del Presidente, no consolidable, y a abonar en un único pago al final del ejercicio; la liquidación y pago de este concepto quedaba sujeto a lo establecido por la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo, o la que en su caso la sustituyera.

Otro concepto incluido en la remuneración era la pensión por jubilación, viudedad y orfandad, sujeta a los términos y condiciones establecidos en el artículo 27 de los Estatutos de la entidad, que también contempla una compensación por prejubilación.

El 21 de diciembre de 2016 las partes firmaron una adenda al contrato referido, en virtud de la cual, entre otras cosas, se condicionaban los pagos a realizar por el banco conforme al artículo 27 de los Estatutos a la asunción por parte del Sr. Ron de una obligación de no competencia post-contractual al extinguirse el contrato.

Para canalizar el pago de la compensación por prejubilación, BANCO POPULAR suscribió con MAPFRE una póliza de seguro de vida de rentas, antecedida de un contrato de administración de depósitos de 30 de diciembre de 2015. La póliza fue suscrita el día en que el Sr. Ron cesó como Presidente, siendo su única finalidad el pago de la compensación por prejubilación. La entidad entiende que este pago era la propia causa del negocio consistente en la contratación de la póliza.

El 20 de febrero de 2017 D. Ángel Ron fue cesado por el Consejo de Administración de la entidad en su cargo de Presidente, y en igual fecha las partes firmaron el denominado Protocolo de Extinción, que fijaba los términos de la extinción de la relación jurídica, reconociéndole al Sr. Ron el derecho a percibir la pensión establecida en el artículo 27 de los Estatutos, incluida la Compensación por Prejubilación, y siendo reiterado el pacto de no competencia post-contractual como condición para el cobro de dicha pensión.

Como fruto de un “radical deterioro” de la entidad (pg. 28/66 de la demanda), el 6 de junio de 2017 el Banco Central Europeo comunicó a la JUR la inviabilidad de la entidad por su incapacidad para obtener liquidez para afrontar el pago de sus obligaciones. Por este motivo el FROB resolvió el 7 de junio de 2017 adoptar las medidas necesarias para llevar a efecto la resolución de la entidad, iniciándose ya en los días anteriores un proceso competitivo para su subasta.

En base a una comunicación del Banco Central Europeo de 20 de junio de 2017, relativa a los derechos contemplados en el artículo 27 de los Estatutos de la entidad, y al

análisis realizado por la Comisión de Retribuciones del banco y su Consejo de Administración, en la reunión que éste celebró en fecha 19 de julio de 2017 se acordó por unanimidad aplicar una cláusula de recuperación del 100% sobre las cantidades correspondientes a retribuciones variables anuales abonadas en 2015 y 2016 a los anteriores Consejeros Ejecutivos, en relación con retribuciones variables de los ejercicios 2013 y 2014, aplicar una cláusula de reducción del 100% a la retribución variable diferida de 2014 pendiente de pago a los mismos Consejeros Ejecutivos, y liquidar anticipadamente el plan de retribución variable plurianual; igualmente se acordó aplicar cláusulas de ajuste previo, reducción y recuperación del total de los importes correspondientes a prestaciones por prejubilación amparadas en el artículo 27 de los Estatutos.

Según argumenta en sus Fundamentos de Derecho, el pago de la retribución variable anual de 2013 y 2014 sólo sería procedente en caso de ser “*sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad y si se justifica sobre la base de sus resultados*”, por lo que, en caso de ser éstos “*poco brillantes o negativos*”, sería reducida “*de forma considerable*” (pg. 45/66 de la demanda). Afirma que “*las circunstancias que determinan la aplicación de las cláusulas de ajuste son de carácter objetivo y tienen que ver con la situación financiera de la entidad, el cumplimiento de las ratios regulatorias u otras circunstancias objetivas cuya aplicación no exige la imputación subjetiva de esas situaciones al directivo*”, y que “*el mero hecho de producirse esas circunstancias, unido a la posición de máxima responsabilidad del Sr. Ron en el Banco, como Presidente Ejecutivo (por tanto, máximo responsable) legitima la aplicación por el Banco de las referidas cláusulas (...)*” (pg. 46/66 de la demanda).

Respecto de la compensación por prejubilación, argumenta que su naturaleza debe asimilarse jurídicamente a la de una indemnización por resolución anticipada, según la normativa aplicable y la comunicación del BCE de 20 de junio de 2017, y debe ser tratada como una remuneración variable, igualmente sujeta por ello a cláusulas de ajuste, incluidas recuperación y reducción. La entidad impetra la aplicación de la causa de extinción de las obligaciones contemplada en el artículo 1.156 CC, pérdida de la cosa debida, entendida como pérdida “jurídica” o imposibilidad “legal” de cumplimiento (pg. 61/66 de la demanda).

-D. ÁNGEL CARLOS RON GÜMIL. Como prolegómeno a su argumentación, el codemandado sostiene que la demanda es una “*acción encaminada a entorpecer y crear confusión procesal, frente a los múltiples procesos de los antiguos accionistas del Banco Popular, en los que se ve envuelto el Banco Santander*”, que, según dice, “*pretende culpabilizar a mi mandante de la pérdida de liquidez de la entidad (...) ocultando la verdadera causa de la resolución del Banco Popular y el multimillonario beneficio que supuso para su nuevo dueño Banco Santander, que permitió a éste cubrir el enorme impacto en sus cuentas de las pérdidas sufridas por la evolución de las divisas en los países en los que opera y que han supuesto unas pérdidas de más de 8.000 millones de euros netos, según consta en sus propias cuentas*” (pg. 3 y 4 de 179).

En respuesta a los hechos y argumentos del escrito de demanda, el Sr. Ron se opone a atribuir a la pensión del artículo 27 de los Estatutos de la entidad la naturaleza de retribución variable, y, apoyándose en los propios Estatutos, el contrato entre las partes, el Protocolo de Extinción, y sendos informes jurídicos, la califica de remuneración fija, no susceptible de la aplicación de la cláusula “clawback”, propia de remuneraciones variables. Respecto de las bases objetivas para la aplicación de los ajustes, sostiene que su gestión no está en absoluto conectada con la resolución de la entidad, y que *“en el período en que se produjo la pérdida de liquidez por el pánico bancario creado entre los depositantes, el presidente de la entidad era el sucesor de mi mandante, Don Emilio Saracho de Torres, a quien la demandante parece haber olvidado y no parece atribuirle ningún tipo de responsabilidad”* (pg. 38 de 179). El demandado discute las cifras relativas a la situación de la entidad que motivó su resolución, distinguiendo entre liquidez y solvencia, y niega que el BCE hubiera realizado sugerencia o indicación alguna de atribución de responsabilidad al Sr. Ron en la resolución del banco por pérdida de liquidez.

En sus Fundamentos de Derecho relativos al fondo de la cuestión litigiosa, el demandado sostiene que la pretensión de la actora es contraria a los Estatutos y a la política de remuneraciones fijada en los mismos, y contraviene igualmente el marco contractual de la relación entre las partes. Concluye afirmando que la demanda tiene *“contenido calumnioso y manifiesto desprecio a la verdad”*, y que la actora ha actuado con mala fe, abuso de derecho, y ejercicio antisocial del mismo.

-MAPFRE. La aseguradora señala en su escrito de contestación a la demanda que la entidad bancaria no tiene derecho a la acción que ejercita porque no es titular de la misma, argumentando que para ello hubiera precisado de una declaración judicial que le hubiera concedido tal derecho, *“dado que, además, renunció expresamente a los derechos que pudieran corresponderle como Tomador”* de la póliza (pg. 5 de la contestación). Afirma que en el contrato preparatorio del seguro de rentas de 30 de diciembre de 2015 no se señala que el mismo tenga causa en ningún otro contrato ni que se subordine a ninguna norma específica, sino a las de derecho general de obligaciones. Señala que a un seguro de personas de prima única no es trasladable el reintegro de la prima correspondiente al riesgo no corrido, propio de seguros de daños. Afirma que el único supuesto de rescate por el tomador del seguro *“exigiría la pertinente declaración judicial firme de quebranto por el asegurado del pacto de no competencia convenido, lo que es evidente no concurre en el caso”* (pg. 17 de la contestación).

TERCERO. Hechos controvertidos fijados en audiencia previa.

En el acto de audiencia previa las partes señalaron cuáles son a su juicio los hechos controvertidos. Sin ánimo de ser exhaustiva, porque las manifestaciones constan en la grabación de la audiencia, tales hechos son en esencia los siguientes:

-De **BANCO SANTANDER**: calificación jurídica de los contratos, y hechos objetivos determinantes de las recuperaciones y reducciones solicitadas, excluyendo todo lo relativo a solvencia y liquidez del banco, y las cuestiones ajenas a la jurisdicción civil.

-De **D. Ángel Ron**: causa del ejercicio de la acción, naturaleza fija o variable de la compensación por prejubilación, y aplicación de las cláusulas “malus” y “clawback”.

-De **MAPFRE**: la aseguradora estima que la controversia es una cuestión estrictamente jurídica.

CUARTO. La primera, y cuantitativamente principal, petición de la parte actora es, como se ha dicho, la recuperación o reducción a cero de dos tipos de remuneraciones variables cobradas o pendientes de cobro por parte del demandado, la retribución variable de los ejercicios 2013 y 2014 (215.546,33 euros ya cobrados, y 42.600 euros más 10.216 acciones pendientes de percepción), y la compensación por prejubilación. En su contestación, el Sr. Ron sostiene, como se ha dicho también, que la pensión por prejubilación no tiene la condición de remuneración variable (su argumentación se dirige principalmente a la pensión por prejubilación por razones obvias), y por tanto no está sujeta a la aplicación de las cláusulas “malus” y “clawback”; así mismo argumenta en relación con las que él considera motivaciones poco claras de la demanda, y su actuación al frente de la entidad.

Dados los términos en que se desarrollaron las sesiones del juicio, conviene en este momento reiterar un principio que ya ha sido expuesto a las partes en varias ocasiones, por escrito y de palabra, a lo largo del procedimiento: en este juicio no se analiza ni la actuación profesional del Sr. Ron ni su intervención en la situación que condujo a la resolución de BANCO POPULAR; se analiza única y exclusivamente si, conforme al marco contractual y legal en que operaba la relación entre la entidad y el Sr. Ron, y en base a los resultados negativos de la entidad, procede la recuperación de remuneraciones variables ya percibidas por el demandado, y la reducción a cero de otras aún pendientes de abono, con las consecuencias correspondientes para la entidad MAPFRE. Es por tanto una cuestión objetiva, ajena a elementos subjetivos y personales.

Esta juzgadora ha analizado en detalle el material obrante en autos; el volumen del mismo explica la demora en la resolución. Ya se adelanta que de dicho análisis va a resultar una sentencia estimatoria de las pretensiones de la parte actora. La base de dicha conclusión está en los siguientes razonamientos:

-La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito establece en su artículo 34 los principios a los que ha de atenerse la fijación de los componentes variables de la remuneración de altos directivos y miembros de Consejos de Administración de entidades de crédito. Hace especial referencia a la evaluación y consideración de los riesgos actuales y futuros de las entidades, y a los resultados, tanto de unidades de negocio como globales. La letra h) dispone que “los

pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas". La letra n) del punto 1 del citado precepto dispone que *"la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas*". La letra o) del mismo número del citado artículo dispone que *"no se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración"*, y, con más claridad, la letra p) dice que *"la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina"*.

-En febrero de 2015 fue aprobado el Estatuto de la Dirección General de BANCO POPULAR. El anexo I del citado documento está enteramente cubierto por un único artículo, el nº 27, según el cual *"los miembros en activo de la Dirección General y del Consejo de Administración que durante veinte años, seguidos o alternos, hayan ejercido sus funciones en el Banco, tendrán derecho a recibir de él una pensión anual por jubilación pagada por mensualidades iguales que, sumada a la que, en su caso, percibieran de la Seguridad Social, les suponga una cantidad líquida anual igual a la remuneración que percibieran en la nómina del Banco en la fecha en la que cesaron en el ejercicio de sus funciones, cuando, con independencia o en contra de su voluntad, y cualquiera que fuera su edad, no hubieran sido renovados en su cargo y en sus funciones, o se comprobara que estaban imposibilitados por enfermedad o invalidez o hubieran alcanzado la edad de 65 años estando en el ejercicio de sus funciones y no desearan permanecer en sus cargos"*.

-En este marco normativo se redactó el contrato de D. Ángel Ron como Presidente de BANCO POPULAR, de fecha 25 de febrero de 2015 (doc. 3.1 de la demanda), como señala expresamente la estipulación Segunda.2 del citado documento. En el contrato se contempló la división de la remuneración en dos categorías: una parte fija (RF), cantidad bruta anual, más el complemento de desempeño, y una parte variable (RVA), concepto *"directamente vinculado al logro de los objetivos establecidos por el consejo de administración del Banco, y a la dedicación y diligencia del interesado, no siendo consolidable"*, y cuya liquidación y pago quedaba sujeta *"a las obligaciones y requerimientos que se deriven en aplicación de lo previsto en la Ley 10/2014 (...)"*. El contrato no indica en este punto cuáles son los conceptos incluidos en la retribución variable, pero hemos de entender como tales los contemplados en la estipulación siguiente, la octava, que hace referencia a *"retribuciones en especie y otras prestaciones"*, y que son los seguros de vida y enfermedad, y la pensión por jubilación, viudedad y orfandad en los términos que establece el artículo 27 de los Estatutos de la entidad, para cuya cobertura el banco tenía suscritas las correspondientes pólizas, que formarían parte

“inseparable” del contrato. De la propia redacción del contrato se extrae que todo lo que no sea retribución fija es retribución variable, y debe entenderse que la condición de retribución fija ha de ser expresamente especificada.

-Esta distinción entre remuneración fija y remuneración variable, según la cual todo lo que no es expresamente calificado de fijo es variable, coincide con las Directrices de la EBA/GL/2015/22, aprobadas conforme a los artículos 74.3 y 75.2 de la Directiva 2013/36/UE, que fueron adoptadas por el Banco de España el 27 de julio de 2016, derogando con ello la guía CSBE de 10 de diciembre de 2010. La guía define la remuneración fija como los “pagos o beneficios para el personal que cumplen las condiciones para su concesión establecidas en la sección 7”, y la remuneración variable como aquella que no es fija; en el Título II, sección 7, se declara expresamente que no hay una tercera categoría de remuneraciones, de manera que si una remuneración no es “claramente” fija, es variable; con ello se establece una presunción de variabilidad para el caso de no existir una calificación clara de la remuneración como fija. Más aún, la citada sección establece los requisitos que un concepto remuneratorio ha de cumplir para ser considerado fijo, a saber:

-que obedezca a criterios predeterminados.

-que no sea discrecional, que refleje el nivel de experiencia profesional y de antigüedad.

-que sea transparente respecto al importe individual.

-que sea permanente, ligada a la función y a las responsabilidades concretas en la organización de la entidad.

-que sea irrevocable.

-que no sea susceptible de reducción, suspensión o cancelación.

-que no ofrezca incentivos para la asunción de riesgos.

-que no dependa de resultados.

El artículo 133 de la EBA señala que “los beneficios discrecionales de pensiones son una forma de remuneración variable”.

-En el BOE de 9 de febrero de 2016 se publicó la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completaba la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013.

La Norma 39 de la Circular contemplaba la reducción de remuneraciones del colectivo identificado (consejeros, directivos, y empleados cuya actividad profesional

tenga incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad) en caso de apreciarse “*comportamiento negativo de la entidad*”, y la incorporación a la política de remuneraciones de las entidades de cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, y de cláusulas de recuperación de la ya satisfecha, ambas ligadas a resultados.

La Norma 40, dedicada a los “pagos por resolución anticipada de contrato”, indica lo siguiente:

“Los acuerdos de remuneraciones o contratos suscritos deberán incorporar cláusulas que permitan una reducción de la cuantía de los pagos por resolución anticipada en función de los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma tal que no se recompensen los malos resultados o conductas indebidas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.1.h) de la Ley 10/2014. A estos efectos, se producirá una reducción de dichos pagos, al menos, ante la existencia de resultados negativos de la entidad, el cumplimiento ajustado de los ratios de solvencia o la existencia en vigor de exigencias o recomendaciones de la autoridad competente sobre limitaciones de distribución de dividendos”.

-El 21 de diciembre de 2016 D. Francisco María Aparicio Valls, en su calidad de secretario del Consejo de Administración de BANCO POPULAR, y D. Ángel Carlos Ron Güimil, firmaron una adenda al contrato de Presidente. En ella se recogen las especificaciones de la guía de la EBA, pero únicamente respecto de los pactos de competencia post-contractual. Las Directrices de la EBA entraban en vigor el 1 de enero de 2017, pero la Circular 2/2016 ya referida entraba en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, por tanto el día 10 de febrero de 2016.

-La percepción de remuneraciones variables por parte de miembros del equipo directivo de BANCO POPULAR ya venía ligada al cumplimiento de objetivos y a la situación y los resultados de la entidad al menos desde 2012. Así se constata en el Reglamento del sistema de retribuciones variables de abril de 2013, continuación del sistema de 2012 (doc. 4.1 de la demanda), que fijaba como requisitos para el cobro de las variables, entre otros, el cumplimiento de objetivos, su sostenibilidad de acuerdo con la situación de la entidad, y su justificación en función de los resultados de la misma. El propio Reglamento contenía una regulación sobre la aplicación de las cláusulas “malus” y “clawback”, estando entre las causas de la primera el insuficiente desempeño económico de la entidad y la variación significativa del capital económico del banco, y entre las causas de la segunda las circunstancias imprevistas por el banco que tuvieran efecto negativo sobre las cuentas de resultados. En definitiva, la entidad contemplaba la posibilidad de reducción o recuperación de las variables en caso de resultados negativos, no asociados necesariamente a una conducta negligente del perceptor de las mismas.

Este mismo sistema se perpetúa en los ejercicios siguientes, 2014 (doc. 4.2), 2015 (doc. 4.3) y 2016 (doc. 4.4). En el Reglamento de 2014 viene a definirse el concepto de “*insuficiente desempeño financiero del Banco*” como el supuesto en que la entidad

hubiera obtenido resultados financieros negativos en un año, sin considerar operaciones singulares, es decir, el supuesto en que la entidad hubiera presentado pérdidas globales.

Como Presidente del Consejo de Administración, el Sr. Ron debió conocer los términos y las consecuencias de esta regulación.

-Ya la política de remuneraciones de consejeros de 2015 recogía los principios plasmados en la Ley de Sociedades de Capital de 3 de diciembre de 2014, la Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito de 26 de junio de 2014, y el Real Decreto 84/2015 de desarrollo de aquélla, haciendo expresa referencia a la vinculación con la consecución de resultados y la proporción entre retribución y situación económica de la entidad. Recordemos que el contrato de Presidente de D. Ángel Ron es de febrero de 2015, y que por tanto se redactó estando esta normativa vigente.

-Cuando D. Ángel Ron y la entidad firmaron el llamado “Protocolo de Extinción”, el 20 de febrero de 2017 (doc. 10 de la demanda), se excluyó expresamente el pago de retribuciones variables de los ejercicios 2015, 2016 y 2017, y el pago de importes diferidos de variables de 2013 y 2014, pero, respecto de la compensación por prejubilación, se reiteró el contenido del artículo 27 de los Estatutos, sin mayores especificaciones. El 20 de junio de 2017 la Dirección General de Supervisión Microprudencial del Banco Central Europeo dirigió una misiva a BANCO POPULAR (docs. 19.1 y 19.2 de la demanda) mostrando su “preocupación” sobre los elementos variables de la remuneración de ciertos consejeros ejecutivos y directores generales. En dicha carta, que esta juzgadora considera fundamental a los efectos de la resolución del litigio, se indica, con respecto a las prestaciones del “*período de prejubilación*”, que la entidad estaba obligada a garantizar que dichos pagos por resolución anticipada de contrato se basaran en “*los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensen los malos resultados o las conductas indebidas*”, y ello en cumplimiento de lo establecido en el ya referido artículo 34 h) de la Ley 10/2014. También recordaba que el artículo 34 n) de la Directiva CRD contemplaba la reducción de la remuneración variable cuando la entidad obtuviese resultados poco brillantes o negativos, incluso por aplicación de cláusulas de penalización o de recuperación.

El hecho de que el BCE mostrase “preocupación” sobre la remuneración variable de consejeros y directores generales de BANCO POPULAR después de acordarse el cese del Sr. Ron y de otras personas es un claro indicativo de que la regulación de las consecuencias económicas de dichos ceses, en relación con las remuneraciones variables, no se ajustaba a la normativa, y, de hecho, hace una especial advertencia sobre la necesidad de evitar la elusión de las Directrices EBA sobre políticas de remuneración, al indicar que dicha elusión se produce “*cuando la remuneración se denomine pago por jubilación anticipada y no se tenga en cuenta como remuneración variable*”. La regulación que se pactó con ocasión de la extinción del contrato del Sr. Ron respecto de la compensación por prejubilación incurría en dicha elusión, es decir, trataba de eludir su condición de remuneración variable y su vinculación a resultados. El BCE constató esta circunstancia, y advirtió a BANCO POPULAR.

-En respuesta a dicha comunicación del BCE, el 19 de julio de 2017 se celebró una reunión del Consejo de Administración de BANCO POPULAR en la que se presentó y analizó un informe del Presidente de la Comisión de Retribuciones sobre revisión de la remuneración de exconsejeros y exdirectivos (doc. 33 de la demanda). Dicho informe comienza haciendo referencia a los acuerdos adoptados por la Comisión de Retribuciones el día 6 de junio precedente, que traían causa de otros acuerdos adoptados los días 30 y 31 de mayo por la misma Comisión y el Consejo del Banco, cuyo objeto fue considerar los pagos del período de prejubilación derivados del régimen establecido en el artículo 27 de los Estatutos como remuneración variable; seguidamente refiere la comunicación del BCE recibida el 20 de junio de 2017, ya expuesta. La Comisión se manifestó consciente de la complejidad de aplicar una normativa reciente y sin apenas precedentes, por lo que se recabó el asesoramiento de letrados externos. El presidente de la Comisión de Retribuciones, Sr. Villasante, hizo constar que la revisión de las retribuciones de ex consejeros ejecutivos *“no exige ni presupone la concurrencia de conductas inadecuadas, dolosas o culpables por parte de los mismos”*, sino que la mayoría de las circunstancias para las que se preveía la aplicación de ajustes eran de carácter objetivo, *“relacionadas con la situación financiera de la entidad, el cumplimiento de las ratios regulatorias y con otros hechos objetivos cuya apreciación para decidir sobre la aplicación de mecanismos de reducción de las remuneraciones no precisa que dichas circunstancias sean atribuibles a la conducta de los Ex Consejeros Ejecutivos”*.

La Comisión consideró, con arreglo al criterio expuesto por los asesores externos, que tanto la retribución variable anual y plurianual pendiente de pago y la abonada en los últimos tres años, como los derechos de prejubilación y en general los pagos por terminación anticipada del contrato, y los beneficios discrecionales por pensiones, eran componentes de retribución variable, y estaban sujetos a ajustes por riesgo mediante mecanismos de reducción de remuneraciones ya devengadas (“malus”) o recuperación de remuneraciones ya satisfechas (“clawback”). Considerando la situación del Banco, que calificaba de crítica, y la resolución de la entidad, la Comisión estimó procedente proponer al Consejo la aplicación de las cláusulas de ajuste sobre el 100% del importe de las retribuciones variables (además de la exclusión de todos los exconsejeros y personas vinculadas de la oferta comercial presentada a los clientes afectados por la resolución del Banco). Se informó que la Comisión había presentado sus propuestas al BCE y que éste no manifestó objeción alguna.

El Consejo, en base a la referida propuesta, y considerando la normativa bancaria, la política de remuneraciones de la entidad, la comunicación del BCE de 20 de junio de 2017, y el criterio técnico de los asesores externos, aprobó aplicar la cláusula de recuperación sobre el 100% de las retribuciones variables anuales abonadas en 2015 y 2016 a exconsejeros ejecutivos, el Sr. Ron entre ellos, en relación con variables de 2013 y 2014, en su importe bruto efectivo, y la cláusula de reducción del 100% sobre los importes de retribución variable diferida de 2014 pendientes de pago; igualmente se acordó aplicar las cláusulas de ajuste previo, reducción y recuperación del 100% de los importes correspondientes a prestaciones por prejubilación del Sr. Ron y otros exconsejeros, por concurrir antes de la resolución del Banco las circunstancias de *“insuficiente desempeño financiero del Banco, variaciones de su capital económico,*

insostenibilidad del pago de remuneraciones variables de acuerdo con la situación financiera del Banco, y el afloramiento con posterioridad a los correspondientes pagos de circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco con efecto negativo y material sobre las cuentas de resultados de, al menos, 2016 y 2017, y la propia resolución del Banco”.

No se adoptaron medidas de ajuste respecto de la retribución fija ordinaria, la fija en especie (incluidos seguros médico y de vida), la retribución percibida por la condición de mero consejero, y la pensión de jubilación, porque tales conceptos eran componentes de la retribución fija, o su calificación como variables era dudosa. También se facultaba a los departamentos de asesoría jurídica y recursos humanos del banco para el ejercicio de acciones judiciales dirigidas a la ejecución de los acuerdos adoptados.

-Es un hecho notorio que BANCO POPULAR presentaba ya en 2016 una situación financiera muy complicada. En el informe trimestral del cuarto trimestre de dicho ejercicio (doc. 23.2 de la demanda) se constató una pérdida contable de 3.485 millones de euros; la situación no mejoró, sino que empeoró, en fechas posteriores, hasta llegar a la resolución de la entidad por decisión de la Junta Única de Resolución de fecha 7 de junio de 2017. Aquí no vamos a analizar los motivos de dicha situación, ni si la gestión del Sr. Ron tuvo relación directa con ella; no es nuestro cometido, ni nuestra competencia. La situación existió, y es la causa objetiva de la aplicación de las cláusulas “malus” y “clawback” a las remuneraciones variables percibidas o pendientes de percepción, de acuerdo con los Reglamentos del sistema de retribución variable anual desde el ejercicio 2013, ya referidos. En base a ello la entidad dirigió a D. Ángel una carta de fecha 8 de septiembre de 2017 (doc. 35.1 de la demanda), en la cual, haciendo expresa referencia a la carta del BCE, y a determinados acuerdos de la Comisión de Retribuciones y el Consejo de la entidad que no pudieron llevarse a la práctica por la resolución, comunica los acuerdos adoptados respecto de determinados elementos retributivos. En concreto indica que procede la aplicación de la cláusula de recuperación, “clawback”, sobre la variable de los ejercicios 2013 y 2014, requiriendo la devolución de 215.546,33 euros; que procede la reducción a 0 de la variable anual de 2014 pendiente de pago, 42.600,00 euros en efectivo y 10.216 acciones de la entidad; que no corresponde la entrega de ninguna acción en cuanto a la variable plurianual de 2013-2016; y que procede la reducción del 100% de la prestación por prejubilación pendiente de abono, y la recuperación de la ya abonada desde el cese del 20 de febrero.

-Los términos en los que la referida carta de 8 de septiembre de 2017 explica la decisión indicada son claros y esta juzgadora los acoge plenamente: *“Esta decisión se justifica por la situación de Banco Popular ya mencionada anteriormente, que dio lugar, primero, a la existencia de unas pérdidas muy significativas y, posteriormente, a la resolución del Banco, con la pérdida íntegra de su inversión por los accionistas y bonistas. Se han verificado así unos malos resultados que no deben recompensarse y que exigen la reducción de los pagos por resolución anticipada. Más aún, el pago de las Prestaciones por Prejubilación no es sostenible de acuerdo con la situación financiera del Banco, ni se justifica en atención a sus resultados”.*

No es posible acoger la aplicación del principio “pacta sunt servanda” para eludir las consecuencias de normativa y decisiones o recomendaciones posteriores al contrato. El propio contrato de Presidente contemplaba su adaptación a la regulación vigente en cada momento de su devenir; en la estipulación Segunda del contrato se establece que el mismo habría de regirse por la voluntad de las partes expresada en el clausulado, la Ley de sociedades de capital, las normas de la legislación civil y mercantil, “las disposiciones legales que sean aplicables en cada momento en relación con la remuneración de administradores de entidades de crédito”, lo establecido en los Estatutos sociales, disposiciones, reglamento y directrices del Consejo de Administración y demás acuerdos societarios.

Estas conclusiones no han sido desvirtuadas por el codemandado. La mayoría de los documentos aportados con la contestación tienen por objeto sostener su argumento relativo a la responsabilidad en la resolución de la entidad bancaria, lo cual, como se ha repetido, no es objeto del litigio. El dictamen emitido por el bufete Garrigues en fecha 21 de julio de 2014 (doc. 5 de la contestación), a petición de BANCO POPULAR, se limita a analizar las situaciones generadoras del derecho de acceso a la compensación por prejubilación, que define como “una suerte de premio de permanencia”, pero de hecho no llega a clasificar el concepto concreto dentro de las categorías remuneratorias, ni como fijo ni como variable. El dictamen del bufete Sagardoy (doc. 11 de la contestación) viene a cuestionar el corpus normativo derivado de la crisis económica sobre las remuneraciones de directivos de banca, pero tampoco tiene mayor interés a nuestros efectos. Sí tienen interés dos documentos muy concretos, los números 8 y 9 de la contestación. El documento nº 8 es el informe sobre remuneraciones del ejercicio 2016, aprobado por el Consejo de Administración el 20 de febrero de 2017. En su apartado C, “resumen global de cómo se aplicó la política de remuneración durante el ejercicio cerrado”, en el cual se analiza la estructura y los conceptos retributivos, el punto 2 se dedica expresamente a la remuneración de Consejeros Ejecutivos, y distingue dos partidas:

1. Retribución Fija.
2. Retribución Variable. A su vez, ésta se divide en tres grupos:
 - a) Retribución variable anual del ejercicio 2016.
 - b) Plan de retribución variable a largo plazo.
 - c) Sistemas de ahorro a largo plazo, entre los cuales se citan expresamente los compromisos por pensiones conforme al artículo 27 de los Estatutos.

El documento nº 9, convocatoria de Junta Ordinaria del año 2016, incluye el informe anual sobre remuneraciones del ejercicio 2015, y de hecho repite la misma estructura del sistema de retribuciones.

Por consiguiente, ya en 2016, como mínimo, y por tanto antes de la extinción del contrato del demandado, éste conocía, y el banco asumía, que los derechos contemplados en el artículo 27 de los Estatutos tenían la consideración de remuneración variable. El

informe de la Comisión de Retribuciones de fecha 30 de mayo de 2017 (doc. 30 de la demanda) no viene sino a confirmar dicha consideración, ya con posterioridad al cese del Sr. Ron.

Las pruebas practicadas en el acto de juicio, todas ellas a instancia del demandado, tampoco apoyan su argumento. Respecto a las testificales, es obligado indicar que los testigos propuestos por D. Ángel Ron vinieron a reconocer, si no siempre de palabra sí con sus actos, la vinculación entre remuneraciones variables y resultados, y la propia consideración de la compensación por prejubilación como remuneración variable. Así, el Sr. Balado reconoció que se le aplicaron las cláusulas “malus” y “clawback” para las remuneraciones de los ejercicios comprendidos entre 2013 y 2016, aunque, dice, mostró “su desacuerdo” (no consta que entablase litigio por ello); otro tanto hizo el Sr. Aparicio. El Sr. Higuera dijo que la percepción de remuneraciones variables no era compatible con los resultados de la entidad; respecto a la naturaleza de la compensación por prejubilación, declaró que “todos creían” que eran fijas, pero no pudo indicar cuál era la razón de ciencia de dicha creencia. El Sr. Orovioicoechea, por su parte, manifestó que “tiene lógica” que los resultados condicionen las remuneraciones variables, y el Sr. Larena declaró en sentido similar.

Las pruebas periciales propuestas por el demandado tampoco apoyan su posición. El perito D. Ángel García Martínez no analizó la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación, que de hecho es el objeto de la litis, porque, según dijo, no se le pidió. El Sr. Martín Godino, autor del dictamen del bufete Sagardoy, señaló que él no califica la compensación por prejubilación como remuneración fija, sino como compensación indemnizatoria por extinción del contrato; esto supone calificarla de concepto condicionado a la extinción en determinadas condiciones, lo cual excluye su naturaleza de remuneración fija.

A modo de resumen: en el contrato de Presidente de D. Ángel Ron, de fecha 25 de febrero de 2015, contemplaba tres tipos de retribución (fija, variable –no desglosada-, y en especie, entre ellas una compensación por prejubilación regulada en el artículo 27 de los Estatutos de la entidad), y vinculaba la percepción de remuneraciones variables al logro de objetivos, es decir, a los resultados de la entidad. Los sucesivos Reglamentos del sistema de retribución de consejeros desde al menos 2012 también recogían esta vinculación, haciendo expresa referencia a factores como la situación de la entidad y el cumplimiento de objetivos, y ya desde 2013 se estableció la aplicación de cláusulas “malus” y “clawback”. En la política de remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración en 2015 a raíz de la nueva redacción de la Ley de Sociedades de Capital, de la Ley 10/2014, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito, y del Real Decreto 84/2015 de desarrollo de esta última, se recogieron los principios de moderación y vinculación con los resultados de la entidad, y la proporción entre retribuciones y situación económica del Banco. La Circular 2/2016 del Banco de España, que entró en vigor el día 10 de febrero de 2016, establecía que los contratos suscritos con miembros del colectivo identificado debían incorporar cláusulas de reducción de los pagos por resolución anticipada en función de los resultados de la entidad; sin embargo, no se realizó modificación alguna en el contrato de Presidente a la luz de esta norma. Sí hubo una adenda, de 21 de diciembre de 2016, que recogía las estipulaciones de la Guía

de la EBA/GL/2015/22, asumidas por la autoridad competente española el 27 de julio de 2016, pero únicamente respecto de la materia de no competencia post-contractual, obviando que también dicho documento establecía normas en materia de política de remuneraciones y de pagos por resolución anticipada. El contrato de Presidente no se modificó para incluir estas prescripciones de la Circular 2/2016.

A la vista de los términos del protocolo de extinción de fecha 20 de febrero de 2017, que regulaba los derechos económicos de D. Ángel Ron tras su cese como Presidente Ejecutivo de la entidad, el Banco Central Europeo dirigió en fecha 20 de junio de 2017 una comunicación al Banco mostrando su preocupación sobre los elementos variables de la remuneración de determinadas personas, y advirtiéndole sobre la elusión de las Directrices de la EBA que se producía al denominar a un concepto remuneratorio “pago por jubilación anticipada” y no considerarlo como remuneración variable. Las decisiones posteriores de BANCO POPULAR vinieron a acoger las indicaciones del BCE, admitiendo la inclusión de la compensación por prejubilación entre las remuneraciones variables. No obstante, de hecho, ya los informes anuales sobre remuneraciones de la entidad correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016 habían incluido la compensación por prejubilación entre las remuneraciones variables.

Siendo la compensación por prejubilación, por tanto, una remuneración variable, le son plenamente aplicables las cláusulas “malus” y “clawback” justificadas por los resultados de la entidad, que condujeron a la resolución de la misma. Procede en consecuencia la estimación de los suplicos de la demanda relativos a esta cuestión.

QUINTO. De menor entidad económica, aunque figure por delante en el suplico de la demanda, es la petición de condena del demandado al abono de 13.093,92 euros correspondientes a la remuneración cobrada por anticipado en el primer trimestre de 2017 sin haber desempeñado efectivamente el puesto de consejero desde el 20 de febrero de 2017. A lo largo de la extensa contestación a la demanda no encontramos apenas referencias a esta cuestión, que parece de poco interés para el demandado (seguramente por la comparación cuantitativa con la cuestión que ha precedido). También es obligado decir que la argumentación del escrito de demanda sobre este particular es prácticamente inexistente.

Tampoco será muy extenso este Fundamento de Derecho. D. Ángel Ron presentó su dimisión como consejero de la entidad y de todos sus cargos el 20 de febrero de 2017, previo acuerdo de cese en el cargo de Presidente Ejecutivo adoptado por el Consejo de Administración de igual fecha. En la cláusula 6.1 del Protocolo de Extinción se hizo constar que *“cualesquiera pagos correspondientes a remuneraciones fijas o variables, dinerarias o en especie, beneficios, remuneraciones de administradores de cualquier clase u otros pagos vinculados a las relaciones jurídicas que son objeto de extinción en virtud del presente documento cesarán a partir de la Fecha de Efectos”* (la del propio acuerdo). Dado que D. Ángel había recibido por anticipado la remuneración del primer trimestre de 2017, de acuerdo con lo establecido en la estipulación séptima a) del contrato de Presidente, y cesó con efectos desde el 20 del mismo mes, procede estimar la petición

de la actora, condenando al demandado a la devolución de la suma reclamada, incrementada con los intereses legales devengados desde la interposición de la demanda.

SEXTO. Finalmente, la actora ejercita una acción contra MAPFRE cuyo objeto es que se condene a la misma a dejar sin efecto las obligaciones de pago previstas en la póliza de seguro de rentas, y a devolver a la actora el importe de prima no consumida, más los intereses legales devengados desde el 8 de septiembre de 2017, o, con carácter subsidiario, que se condene a MAPFRE a abonar mensualmente a BANCO POPULAR los importes que debería abonar al Sr. Ron en ejecución de la póliza. El argumento en el que se basan dichas peticiones es el siguiente: el pago de la compensación por prejubilación era la causa del contrato de seguro, “el fin económico reconocido y consentido por las partes” (pg. 59/66 de la demanda), de manera que el seguro “debe integrarse con la regulación en materia de remuneraciones aplicable” (pg. 60/66 de la demanda); considera la actora que la imposibilidad de cumplimiento conduce a la extinción de la obligación, y que ello impone el ajuste del seguro y la obligación de MAPFRE de devolver la parte de prima no consumida, o, de forma subsidiaria, que la aseguradora abone al Banco lo que debería abonar al Sr. Ron.

MAPFRE se opone. Niega la vinculación causal entre el contrato de seguro y cualquier otro contrato con el asegurado; afirma que el Banco, tomador del seguro, carecía de poder de disposición sobre el depósito que alimentaba el pago de la prima, y que renunció a los derechos derivados de su condición de tomador, entre ellos el de rescate, salvo en el caso de que el asegurado incumpliera la obligación de no competencia post-contractual. Sostiene que el reintegro de la prima por riesgo no corrido, término éste del seguro de daños, no es trasladable a un seguro de personas de prima única con prestación en forma de rentas.

En el contrato de Presidente de 25 de febrero de 2015 se estableció que el Banco haría frente a los compromisos derivados del artículo 27 de los Estatutos mediante la suscripción de póliza de seguros o instrumento alternativo que resultase adecuado. El 30 de diciembre de 2015 MAPFRE y BANCO POPULAR celebraron un contrato de administración de depósitos que tenía la naturaleza de “operación preparatoria de Seguro de Rentas” (doc. 15 de la demanda). En la estipulación primera se define el objeto del contrato: “*constitución de un depósito preparatorio de unas pólizas de seguro de rentas para un grupo de personas que ostentan el cargo de miembros del consejo de administración (...) mediante una aportación única (preprima) de BANCO POPULAR, así como de las eventuales preprimas futuras que dicha entidad realice para el efectivo cumplimiento del objeto de este contrato (...)*”. El importe de la prima había de garantizar la cuantía que cada miembro del consejo que se constituyera como asegurado en el momento en que se suscribiera la póliza de contrato de seguro correspondiente, a raíz del cese en el ejercicio de sus funciones antes de los 65 años de edad, de conformidad con el citado artículo 27 de los Estatutos del banco. El depósito era de naturaleza irregular, siendo BANCO POPULAR el depositante. Esta operación no era en sí un contrato de seguro, pero las partes acordaron utilizar la terminología del seguro de vida.

BANCO POPULAR se constituía en titular único del depósito constituido mediante la preprima inicial y las sucesivas, si bien no tendría poder alguno de disposición sobre el mismo, salvo en los supuestos contemplados en la estipulación quinta.

En dicha estipulación quinta, relativa a las obligaciones de MAPFRE, se dice que en caso de no producirse la contingencia motivadora del contrato de seguro de rentas (el cese en el ejercicio de funciones por el beneficiario antes de los 65 años de edad), la aseguradora se comprometía a restituir al banco la aportación correspondiente, así como los rendimientos derivados de las inversiones realizadas en virtud de la misma, si resultaban acreditadas.

La póliza fue suscrita con efecto inicial a fecha 27 de julio de 2016. El certificado individual de seguro de D. Ángel tenía efecto desde el 20 de febrero de 2017 (doc. 17.3 de la demanda).

A esta juzgadora le parece evidente que la causa del contrato era justamente el abono de los derechos derivados del artículo 27 de los Estatutos del banco. Así se declara expresamente en el contrato preparatorio referido.

La STS 306/98, de 1 de abril, desarrolla la teoría del móvil causalizado, en términos que no han sido sino reproducidos por jurisprudencia posterior. Según señala su Fundamento Jurídico Tercero, *“a la vista del artículo 1274 del Código Civil se ha mantenido reiteradamente que la causa, como elemento esencial del negocio jurídico y, por ende, del contrato, es un concepto objetivo : así, Sentencias de 31 enero 1991, 24 enero 1992 y 8 febrero 1996. El móvil subjetivo es, en principio, una realidad extranegocial, a no ser que las partes lo incorporen al negocio como una cláusula o como una condición: Sentencias de 19 noviembre 1990, 4 enero 1991, 28 abril 1993 y 11 abril 1994. Sin embargo, puede darse el caso de que el móvil se incorpore a la causa -es el móvil causalizado- y tenga trascendencia como tal elemento del negocio jurídico: así, Sentencias de 11 julio 1984, 21 noviembre 1988 y 8 abril 1992; como elemento, afecta a la existencia (momento de la perfección) pero no al desarrollo o al cumplimiento del contrato”*.

Los términos en que se redactó el contrato preparatorio de 30 de diciembre de 2015 reflejan claramente la vinculación entre el seguro de rentas y la condición de Presidente Ejecutivo del banco que adquirió D. Ángel a través del contrato de Presidente. Ya se ha dicho que en la estipulación primera del mismo se indica que el objeto, la constitución del depósito preparatorio de pólizas de seguro de rentas, se relaciona directamente con el cumplimiento de lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos del banco. La entidad remitió a D. Ángel Ron la póliza del contrato de administración de depósitos concertado con MAPFRE “para la cobertura de los compromisos de lo que hoy día se conoce como prejubilación” mediante carta de 24 de febrero de 2016 (doc. 16 de la demanda). El contrato de seguro de rentas sería formalizado, según dispone la estipulación quinta del contrato preparatorio, en el “exclusivo supuesto” de producirse la contingencia contemplada, el cese en el ejercicio de sus funciones antes de los 65 años

por parte de, en este caso, D. Ángel Ron. Por tanto, el supuesto contemplado en el artículo 27 de los Estatutos era la condición de suscripción de la póliza de seguro de rentas, y, en consecuencia, la causa del mismo, su “motivo causalizado”.

La pérdida de la causa del contrato no determina la resolución del mismo, sino su inexistencia sobrevenida. Desde el momento en que se declara por esta sentencia que la compensación por prejubilación es remuneración variable, y que le son aplicables las cláusulas de recuperación y reducción, el contrato de seguro pierde su base causal, y deviene inexistente por falta de un elemento esencial, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.261 CC. El contrato sin causa no produce efecto (art. 1.275 CC), y la consecuencia ha de ser la restitución por parte de la aseguradora del importe de prima no consumida, más los intereses legales devengados desde el 8 de septiembre de 2017. Cualquier decisión que no fuera esta llevaría al absurdo de permitir que la aseguradora retuviera un depósito cuyo único titular es el banco, sin la contrapartida de tener que abonar a D. Ángel las rentas objeto del seguro, y al consiguiente enriquecimiento injustificado. Por lo demás, en el propio contrato preparatorio, como se ha dicho, se contemplaba la consecuencia de no producirse la contingencia motivadora del seguro de rentas, que no era sino la restitución al banco de las correspondientes aportaciones, lo cual es simplemente lógico.

SÉPTIMO. De conformidad con lo establecido en el artículo 394 LEC, siendo íntegramente estimada la demanda, procede imponer a las partes demandadas las costas del procedimiento.

Vistos los artículos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que, estimando íntegramente la demanda interpuesta por el Procurador D. Eduardo Codes Feijoo, en representación de la entidad BANCO POPULAR ESPAÑOL S.A., contra D. Ángel Carlos Ron Güimil y la entidad MAPFRE VIDA SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA, debo condenar y condeno al Sr. Ron a pagar a la actora el importe de 13.093,92 euros correspondiente a la remuneración cobrada por adelantado en el primer trimestre de 2017 sin haber desempeñado efectivamente el puesto de consejero desde el 20 de febrero de 2017, junto con los intereses legales devengados desde la fecha de interposición de la demanda.

Debo declarar y declaro que procede aplicar la Recuperación (cláusula “clawback”) de la Remuneración Variable de 2013 y 2014 cobrada por el Sr. Ron en los ejercicios 2015 y 2016 por importe de 215.546,33 euros, condenando en consecuencia al Sr. Ron al abono de dicha suma, junto con los intereses legales devengados desde el 8 de septiembre de 2017.

Igualmente debo declarar y declaro que procede aplicar la Reducción a cero (cláusula “malus”) de la Remuneración Variable del ejercicio 2014 pendiente de cobro por el Sr. Ron en 2018 por importe de 42.600,00 euros en efectivo y 10.216 acciones del Banco, y que procede aplicar el ajuste previo o la Recuperación (cláusula “clawback”) de aquellos importes que, en ejecución de la póliza de seguro de rentas de fecha 20 de febrero de 2017 y en cumplimiento de la Compensación por Prejubilación regulada en el artículo 27 de los Estatutos de BANCO POPULAR, fueran abonados por MAPFRE al Sr. Ron desde el 20 de febrero de 2017, así como los que MAPFRE abone durante la tramitación de este procedimiento; en consecuencia, debo condenar y condeno al Sr. Ron a abonar a la actora los importes resultantes de lo solicitado en el párrafo anterior, incrementados con los intereses siguientes: (i) para el caso de los importes ya abonados, intereses legales desde el 8 de septiembre de 2017; y (ii) para aquellos importes que, en su caso, abone MAPFRE durante la tramitación del procedimiento, intereses legales devengados desde la fecha de su percepción por el Sr. Ron.

Finalmente, debo declarar y declaro que procede aplicar por la entidad actora el ajuste previo o la Reducción a cero (cláusula “malus”) de la Compensación por Prejubilación regulada en el artículo 27 de los Estatutos de la entidad y cuyo pago se instrumenta a través de la póliza de seguro de rentas suscrita con MAPFRE el 21 de octubre de 2017, condenando en consecuencia a MAPFRE a dejar sin efecto las obligaciones de pago previstas en la póliza de seguro, y a devolver a la actora aquel importe de prima no consumida, incrementado con los intereses legales calculados desde el 8 de septiembre de 2017.

Esta sentencia no es firme, y contra la misma cabe recurso de apelación, a interponer por escrito ante este Juzgado en término de veinte días desde el siguiente al de su notificación, para ante la Audiencia Provincial de Madrid.

Conforme a lo establecido en la Instrucción 8/2009, dictada al amparo de la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ, introducida por LO 1/2009, de 3 de noviembre, se advierte a las partes de la necesidad de constituir depósito de 50,00 euros para interponer recurso de apelación contra la presente sentencia, debiendo en su caso acompañar al escrito de interposición del mismo el resguardo acreditativo del ingreso en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, en el cual se deberá indicar el código 02, haciendo constar que no se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. La presente resolución ha sido dictada, leída y publicada por la Juez que la suscribe, hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha, esto es a 2 de septiembre de 2019, doy fe.