

**COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE  
REMUNERACIONES  
Eurocaja Rural, S.C.C.**

## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento tiene como objeto cumplir con los requerimientos de información relativa a la política y las prácticas de remuneración, de todos aquellos profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad - colectivo identificado-, que debe publicarse en la página web de EUROCAJA RURAL (<https://eurocajarural.es/>), en el apartado *“Gobierno corporativo y política de remuneraciones”*, conforme a lo establecido en el artículo 450 del Reglamento de la UE número 575/2013, y en los apartados k), y m) de la Norma 60 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero de Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE.

## 2. NORMATIVA.

La política de remuneraciones de la Entidad viene a dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la normativa comunitaria y nacional sobre la materia, y nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de Junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito (LOSS).

Dicha normativa comunitaria se traspuso al ordenamiento español, con la publicación en el BOE (de fecha 4 de junio de 2011) del Real Decreto 771/2011, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de las entidades de crédito; así como con la publicación de la Circular del Banco de España 4/2011, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, de determinación y control de los recursos propios mínimos, añadiendo una nueva Norma Centésima Decimoséptima bis, relativa a información de remuneraciones. Esta Norma establece que las entidades facilitarán al público, y actualizarán periódicamente, al menos, una vez al año, la siguiente información sobre su política y sus prácticas de remuneración, incluidos los salarios y beneficios discrecionales por pensiones, en relación con sus administradores y demás altos directivos, los empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control, así como con todo trabajador que reciba

una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneraciones que el de los administradores, altos directivos y los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad ( Colectivo Identificado).

Durante el año 2014, y con motivo de la aprobación de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, 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, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE, se aprobó la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, cuya finalidad es refundir en un único texto las principales normas de ordenación y disciplina de las entidades de crédito y, al mismo tiempo, completar la trasposición del Reglamento (UE) nº 575/2013 y la Directiva 2013/36/UE, iniciada a través del RD 14/2013, respondiendo básicamente a la necesidad de adaptar la regulación sobre entidades de crédito al futuro marco regulatorio que estaba surgiendo en la Unión Europea y a la necesaria armonización de cara a la constitución de los mecanismos únicos de supervisión y resolución de entidades de crédito de la zona euro. La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, dedica su capítulo IV al Gobierno corporativo y política de remuneraciones.

Posteriormente, en el año 2015 se aprobó el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, condicionándose algunos aspectos a un desarrollo posterior y remitiéndose a la legislación mercantil correspondiente.

En el ejercicio 2016, el Banco de España culminó la trasposición de la CRD IV a través de la aprobación de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013, la mencionada Circular dedica a su vez la sección 3ª del capítulo 4 a las remuneraciones.

Por último, la European Banking Authority (“EBA”) ha publicado una guía (Guidelines on sound remuneration policies under Article 74(3) and 75 (2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013) de criterios complementarios a seguir por parte de las entidades de crédito en relación con la adecuación de sus políticas retributivas a lo establecido en el contenido de la CRDIV, que entró en vigor el 1 de enero de 2017.

### 3. ÓRGANOS DE LA CAJA QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Los órganos que intervienen y resultan responsables de la supervisión de la política de remuneraciones de la Caja son el Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos y el Comité de Riesgos.

El artículo 61 bis de los Estatutos Sociales establece asimismo que el Consejo Rector deberá disponer en todo caso, con carácter permanente, de, al menos, una Comisión de Remuneraciones y Nombramientos, una Comisión de Riesgos y una Comisión de Auditoría, con la composición y funciones establecidas en la Ley y, en su caso, en el Reglamento del Consejo Rector y en sus respectivos Reglamentos.

En el marco citado, tras solicitar la pertinente autorización a Banco de España, desde el 15 de diciembre de 2014, la Entidad dispone de un Comité de Remuneraciones y Nombramientos conjunto, cuya composición es la siguiente:

Miembros	Cargo
Dña. María José Suero Suñe (Consejera independiente)	Presidente
D. Francisco Buenaventura Mayol Solís( Consejero no ejecutivo)	Vocal
D.Alberto Fernando Azaña Rodríguez (Consejero no ejecutivo- Representante de los Trabajadores en Consejo Rector)	Vocal

Todos los Consejeros que forman parte del Comité de Remuneraciones y Nombramientos cumplen con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales y la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, tratándose de personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, que no arrojan dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente dentro del Comité, y que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones, encontrándose en disposición de ejercer un buen gobierno en la entidad, contando con formación de nivel y perfil adecuados, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones, reuniendo además la suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar su capacidad efectiva dentro del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, en la toma de decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.

A mayor abundamiento, la inclusión de todos los Consejeros en el Comité de Riesgos, así como la pertenencia de Doña María José Suero Suñe al Comité de Auditoría y de Don Francisco Buenaventura Mayol Solís a la Comisión Ejecutiva, permite la colaboración de dichos Comités en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, y la toma en consideración del riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios en la política de remuneraciones de la Entidad.

De conformidad con lo establecido por el Consejo Rector, las funciones que asume, a partir de lo establecido en el artículo 61 bis de los Estatutos Sociales, entre otras, las siguientes:

- Preparar y asesorar las decisiones del Consejo relativas a la supervisión, el diseño y la actualización de la política retributiva.
- Revisar el nombramiento de los consultores externos en materia de remuneraciones.
- Asegurar la idoneidad de la información sobre remuneraciones que se pone a disposición de los accionistas.
- Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para asegurar que la política retributiva tiene en cuenta todo tipo de riesgos y los requisitos de capital y liquidez.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la retribución y valorar la necesidad de su revisión y de introducir ajustes ex-post.
- Revisar posibles escenarios para comprobar cómo la política retributiva reaccionaría ante diversas circunstancias externas o internas.
- Formular la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo Rector, para su toma en consideración por parte de la Asamblea General.
- Supervisar directamente la remuneración de los directivos encargados de las funciones de control interno.
- Identificar y recomendar candidatos para proveer vacantes en el Consejo Rector, así como evaluar anualmente la idoneidad y el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector, y del resto de miembros del colectivo identificado con arreglo a las funciones y competencias propias y específicas de cada puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo Rector.
- Asesorar y orientar para alcanzar el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representados con miras a alcanzar dicho objetivo.

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos de la Caja se ha reunido en diez ocasiones durante el ejercicio 2017, habiéndose examinado y elevado al Consejo Rector la aprobación de las principales cuestiones en materia de remuneraciones, y en particular, como actuaciones destacadas celebradas a lo largo del ejercicio, se pueden señalar:

- En el mes de febrero se llevó a cabo la modificación de determinados aspectos relacionados con el Sistema de Retribución Variable de la Entidad.
- En la sesión correspondiente al mes de marzo se adoptaron acuerdos en materia de Política de Remuneraciones del Consejo Rector, que posteriormente serían tratados en la Asamblea General Ordinaria.
- En las reuniones celebradas en el mes de abril, tuvo lugar, entre otros, la aprobación de la Política de Remuneraciones de la Entidad.
- En el mes de septiembre, se produjo la actualización del colectivo identificado de la Entidad.
- En el mes de diciembre, se produce la evaluación anual de la idoneidad de los miembros del Colectivo Identificado.

Por otra parte, la Entidad dispone de un Comité de Riesgos que se encuentra constituido por los 14 miembros del Consejo Rector:

Miembros	Cargo
Don Francisco Buenaventura Mayol Solís (Consejero no ejecutivo)	Presidente
José María Arcos González ( Consejero no ejecutivo)	Secretario
Don Humberto Carrasco González ( Consejero no ejecutivo) <sup>1</sup>	Vocal
Don Gregorio Gómez López ( Consejero no ejecutivo) <sup>1</sup>	Vocal
Don Paulino Estrada Fernández ( Consejero no ejecutivo) <sup>1</sup>	Vocal
Don José Luis Álvarez Gutiérrez (Consejero no ejecutivo)	Vocal
Doña María José Suero Suñe ( Consejera independiente) <sup>1</sup>	Vocal

<sup>1</sup> Sin categoría asignada en el Registro de Altos Cargos de Banco de España, por producirse su nombramiento con anterioridad a la entrada en vigor de las novedades incorporadas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Don Santiago Méndez Villarrubia ( Consejero no ejecutivo)1	Vocal
Don Pablo Díaz Peño ( Consejero no ejecutivo)	Vocal
Don Javier López Martín ( Consejero no ejecutivo)	Vocal
Don Alberto Fernando Azaña Rodríguez (Consejero no ejecutivo)1	Vocal
Don Javier de Antonio Arribas (Consejero no ejecutivo)1	Vocal
Doña Ángela María Bejarano de Gregorio (Consejera independiente)	Vocal
Don Ángel Mayordomo Mayordomo (Consejero no ejecutivo)	Vocal

Dicho Comité se configura como núcleo general de seguimiento y gestión de riesgo de la operativa de la Entidad, y se reúne con carácter mensual.

Entre sus funciones se encuentra, la de colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tal efecto, examina, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

En cuanto al Consejo Rector, se encuentra compuesto por los mismos miembros que el Comité de Riesgos, cuyos nombramientos se han adoptado con informe favorable del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, y mantiene las siguientes competencias relativas a políticas de remuneración:

- Aprobar y mantener la política de remuneraciones de la entidad y supervisar su correcta aplicación.
- Aprobar para cada miembro del colectivo identificado la exención de determinados requisitos de la normativa.
- Asegurar que la política retributiva está alineada con el sistema del gobierno corporativo de la entidad, con su cultura corporativa y el apetito al riesgo.
- Mantener la documentación relativa al proceso de toma de decisiones.
- Aprobar la evaluación interna central e independiente de la política de remuneraciones.

El Consejo Rector de la Entidad se reúne de forma ordinaria con una periodicidad mensual, sin perjuicio de la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias.

#### 4. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO

De acuerdo con el artículo 32 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, los requisitos en materia de política de remuneraciones deben aplicarse especialmente sobre “altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneraciones que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo” ( en adelante, el “Colectivo Identificado”).

Para la determinación del colectivo identificado, se han tenido en cuenta los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

Asimismo, se ha tenido en consideración, que en Eurocaja Rural, existen diversas funciones, puestos o roles citados en el Reglamento Delegado que se centralizan en los mismos profesionales. A su vez, en la determinación de las unidades de negocio importantes, se ha considerado el tamaño global del negocio de Eurocaja Rural.

Cada año, o cuando se producen alteraciones significativas, se revisa, y en su caso actualiza, por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos, el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar las personas de la organización que cumplan los requisitos exigidos para ubicarlos, en su caso, en dicho colectivo. Asimismo, la Entidad, de conformidad con lo establecido en la Norma 38 de la Circular 2/2016, de Banco de España, mantiene a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, con el detalle que figura en el anejo VIII de la citada Circular.

Por todo lo expuesto, se considera que en Eurocaja Rural, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios establecidos en la citada política sería el que a continuación se relaciona:



COLECTIVO IDENTIFICADO	
CATEGORIAS	Nº PERSONAS
CONSEJO RECTOR	14 personas
DIRECCIÓN GENERAL	1 persona
DIVISIÓN DE RIESGO DE CRÉDITO	1 persona
DIVISIÓN FINANCIERA	1 persona
DIVISIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES	1 persona
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICA	1 persona
DIVISIÓN DE MEDIOS	1 persona
DIVISIÓN DE GABINETE INSTITUCIONAL	1 persona
DIVISIÓN DE NEGOCIO	1 persona
JEFE DE AUDITORÍA INTERNA	1 persona
JEFE DE LA UNIDAD DE RIESGO FINANCIERO	1 persona
RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1 persona
RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL	1 persona

## 5. SISTEMA RETRIBUTIVO DE EUROCAJA RURAL:

### 5.1. Principios generales de la política retributiva.

De conformidad con dicha normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política retributiva de Eurocaja Rural se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.

- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión.
- Aprobación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector por parte de la Asamblea General.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte del Comité de Remuneraciones y Nombramientos del órgano de dirección de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

## **5.2. Sistema retributivo.**

Los principales elementos que componen la estructura retributiva de la Caja son los siguientes:

### **5.2.1. Remuneración fija.**

La remuneración fija constituye el elemento básico de la Política de remuneraciones de la Entidad. Este concepto se encuentra vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en los resultados, (iii) el ámbito de responsabilidad asumida, y (iv) la experiencia profesional.

En la Política de Remuneraciones de la Caja, el componente salarial fijo resulta único, salvo para el colectivo identificado, que mantiene una remuneración mixta, siendo en este último caso el componente fijo una parte lo suficientemente elevada de la retribución total, lo que permite la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

Concretamente, la retribución fija se determina tomando como referencia en primer lugar el Convenio Colectivo de carácter sectorial. En función de dicho Convenio, se clasifican los puestos funcionales por grupos y por niveles según la importancia y responsabilidad dentro de la

organización, y se adecúa el nivel del trabajador a su contribución y responsabilidad en la Entidad.

La promoción y acceso de los empleados a los distintos grupos y niveles profesionales se produce teniendo en cuenta los criterios establecidos de antigüedad, méritos y formación, sin que exista limitación alguna en la movilidad funcional, salvo las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un grupo profesional determinado.

A efectos de determinar los criterios por méritos, la Entidad lleva a cabo una evaluación de desempeño de su plantilla, que permite planificar con mayor seguridad y transparencia las promociones internas o las modificaciones salariales de éstos.

### **5.2.2. Remuneración variable.**

El Consejo Rector de Eurocaja Rural, previa propuesta del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, aprobó en fecha 25 de octubre de 2016 un Sistema de Retribución Variable anual para el ejercicio 2017, dirigido a los miembros del colectivo identificado de Eurocaja Rural, cuyas actividades profesionales tienen impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad, así como de aquellos otros profesionales que ejercen funciones de control, con la finalidad de vincular su retribución a la consecución de los objetivos de la Caja y, que sirva como herramienta para (i) mejorar la gestión de riesgos y su sostenibilidad a largo plazo, (ii) incentivar a aquellos empleados incluidos como partícipes en el Sistema con un mayor rendimiento alineado al riesgo, (iii) adaptar su política retributiva a las prácticas de mercado en materia de remuneración y, (iv) adecuar su política retributiva para cumplir con la normativa vigente.

Dentro de este contexto, la implantación del mentado Sistema tiene en consideración los principios que inspiran el actual marco retributivo de la Entidad, contando, asimismo, con un esquema retributivo prudente respecto de las tendencias de mercado que se encuentra alineado con la normativa y recomendaciones de buenas prácticas en materia de remuneración aplicable a las entidades de crédito; este Sistema refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir con lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. Para llevar a cabo el diseño del mentado Sistema, la Entidad ha contado con el servicio y asesoramiento externo del despacho de abogados GARRIGUES.

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado de la Caja atiende a los siguientes principios, de conformidad con la normativa vigente y de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, alcance y la complejidad de sus actividades:

- ✓ Cuando la remuneración se encuentra vinculada a resultado, su importe total se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados del individuo, valorados conforme a criterios financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados de la Entidad.
- ✓ El total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- ✓ La remuneración variable no se abona mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- ✓ La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no forma parte de posibles planes de remuneración.
- ✓ La remuneración variable garantizada tendría carácter excepcional, y de darse, sólo se efectuaría cuando se contratase a personal nuevo y la Entidad poseyera una base de capital sana y sólida y se limitaría al primer año de empleo.
- ✓ Se establecen los ratios apropiados entre el componente fijo y los componentes variables.
- ✓ Los pagos por resolución anticipada de contrato se basaran en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensan malos resultados o conductas indebidas.
- ✓ Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la entidad a largo plazo, para lo cual se incluyen disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- ✓ En la evaluación de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- ✓ La asignación de los componentes variables de remuneración en la entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- ✓ Una parte sustancial, y en todo caso el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres y cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente.

- ✓ No se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento. La duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal del que se trate.
- ✓ 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 resultados 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.

Hasta el cien por cien de la remuneración variable está sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Se establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

#### **Características específicas del sistema de retribución variable del colectivo identificado.**

El Sistema de remuneración variable de la Caja, tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, habiendo establecido en su diseño criterios de desempeño ajustado al riesgo: (i) objetivos cuantitativos comunes que reflejan las magnitudes globales de la Caja y que están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital, en los que se han fijado métricas ajustadas al riesgo; (ii) objetivos individuales de división o departamento, que tienen en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo del capital y la liquidez; (iii) objetivos individuales para las funciones de control que se encuentran relacionados con su función, con independencia del resultado del área de negocio que controlen; iv) objetivos

cuantitativos comunes a todos los beneficiarios, que permiten gestionar los posibles conflictos de interés, evitando generar incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, o los de la empresa, en detrimento de los clientes de la Entidad y demás empleados.

Asimismo, se contempla un sistema de diferimiento y abono de la retribución variable correspondiente a los miembros del Colectivo Identificado, que cumple con las siguientes características:

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos, a la vista de los indicadores establecidos y el grado de consecución alcanzado determinará la cantidad que constituirá la retribución variable anual a percibir por cada Beneficiario con cargo al Sistema de retribución variable. Dicho importe de retribución variable se liquidará atendiendo a las siguientes reglas:

- El 60 por 100 de la retribución variable anual que le corresponda a cada Beneficiario, se abonará no más tarde del 30 de junio de 2018.
- El 40 por 100 restante de la retribución variable anual quedará diferido en el tiempo, abonándose de forma diferida y liquidándose por tercios durante el segundo trimestre de los años 2019, 2020 y, 2021.
- Las partes de la retribución variable de 2017 que se encuentren diferidas y pendientes de abono no serán satisfechas cuando se den determinadas circunstancias con anterioridad a la fecha de abono (cláusula de reducción).
- En determinados supuestos se podrá exigir a los Beneficiarios la devolución de la citada retribución variable (cláusula de recuperación).

La Caja ha acordado, en base al principio de proporcionalidad la neutralización de los requisitos de diferimiento para la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017, cuyo umbral se sitúe por debajo de los 50.000 € anuales.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el sistema de remuneración variable de la Caja prevé, por tanto, (i) supuestos de reducción de la retribución variable anual pendiente de abono y (ii) supuestos de recuperación de la retribución variable anual ya abonada, de tal forma que la remuneración variable, incluida la 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 poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas.

Hasta el 100% de la remuneración variable total se encuentra sometida a éstas cláusulas, habiendo establecido la Caja criterios específicos para la aplicación de las mismas, en los que se recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que se incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Por último, cabe mencionar, a efectos de la ratio, que en ningún caso se ha aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija.

### **5.2.3. Retribución flexible.**

Eurocaja Rural mantiene implantado un plan de retribución flexible como fórmula de compensación que tiene por objeto permitir a los empleados percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de productos y servicios previamente seleccionados por la Entidad. La oportunidad de incorporar al paquete retributivo determinadas retribuciones en especie permite al empleado adecuar, en mayor grado, su paquete de retribución a sus necesidades reales.

Adicionalmente, el tratamiento fiscal ventajoso de determinadas retribuciones en especie, percibidas en lugar de la compensación en metálico, da como resultado un aumento de la retribución neta percibida por el trabajador o trabajadora.

Es decir, a través del mencionado sistema de retribución flexible el profesional puede lograr un ahorro en determinados servicios cotidianos, al quedar con este sistema exentos de retención de IRPF, logrando mediante el mentado plan: i) la atracción y retención de talento; ii) el incremento de la retribución neta de los empleados sin que ello conlleve un aumento del coste salarial; iii) mejorar la motivación y el compromiso de la plantilla; iv) mejorar la imagen de la Caja ante el cliente.

Entre los productos que Eurocaja Rural puede ofrecer a sus empleados/as se encuentran los siguientes:

- Ticket guardería.

- Tarjeta transporte.
- Seguro médico.
- Capital Social.
- Formación.

## **6. MEDIDAS PREVISTAS PARA AJUSTAR LA REMUNERACIÓN EN CASO DE DESEMPEÑO INFERIOR AL ESPERADO.**

La Entidad, consciente de la importancia de la remuneración variable como herramienta para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado, ha optado por implantar un sistema de retribución variable anual que ha entrado en vigor en el ejercicio 2017, a fin de lograr una mayor alineación de los intereses del colectivo identificado con los intereses a largo plazo de la Entidad..

### **- Ajuste ex-ante.**

Dicho sistema contempla la reducción de la remuneración variable en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse: (i) un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los ejercicios anteriores o con entidades semejantes, (ii) un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, y (iii) la existencia de exigencia o recomendación de la autoridad supervisora a la Caja de restringir su política de retribución de dividendos.

### **- Ajuste ex- post.**

Por otra parte, el Sistema también ha incorporado cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona. A estos efectos la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, considerándose, al menos:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.



- El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

## **7. CRITERIOS UTILIZADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN LOS RIESGOS PRESENTES Y FUTUROS.**

La política de remuneración de Eurocaja Rural se encuentra diseñada con el propósito de prevenir una excesiva asunción de riesgos y fortalecer la consistencia de la misma, con una efectiva gestión del riesgo y prevención de los posibles conflictos de interés, adoptando un enfoque prudente, previsor y conservador, que aseguran el mantenimiento de unos niveles de capital adecuados.

Todo ello ha sido posible debido a la existencia de un Comité de Remuneraciones y Nombramientos que establece los términos de las propuestas de retribución con la observancia de los principios en esta materia, a la luz de la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad.

Para el establecimiento de la política de remuneración, no sólo se ha considerado el grado de asunción de responsabilidades, sino también otros criterios prudenciales, mediante el oportuno análisis del balance y de la cuenta de resultados de la Entidad, considerando el impacto que la actual política de retribuciones tiene en la misma, valorando así mismo la estructura jerárquica y el tamaño de la organización como cooperativa de crédito.

Así, de conformidad con las recomendaciones realizadas por el propio Banco de España, la Entidad mantiene establecidos los mecanismos precisos, en forma de objetivos, que garantizan que las previsiones futuras de capital se correspondan con una base sólida que contribuye al cumplimiento de los niveles exigidos por la autoridad supervisora. A 31 de diciembre de 2017,

la entidad cumple sobradamente los requerimientos de capital *fully loaded* para el ejercicio 2018.

Además, el sistema de remuneración variable de la Entidad para el ejercicio 2017 se encuentra diseñado para que cumpla con los principios establecidos en el artículo 34 de la LOSS, contemplando la reducción de la remuneración variable en el momento de la evaluación del desempeño (ajuste ex-ante), en caso de apreciarse: (i) un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los ejercicios anteriores o con entidades semejantes, (ii) un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, y (iii) la existencia de exigencia o recomendación de la autoridad supervisora a la Caja de restringir su política de retribución de dividendos.

Por otra parte, este Sistema también ha incorporado cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha (ajuste ex-post), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona. A estos efectos la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, considerándose, al menos:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

A mayor abundamiento, el Sistema también tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, habiendo establecido en su diseño criterios de desempeño ajustado al riesgo: (i)

objetivos cuantitativos comunes a todos los beneficiarios, excepto a las funciones de control, que reflejan las magnitudes globales de la Caja y que están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital, en los que se han fijado métricas ajustadas al riesgo, tales como: ratio CET 1, indicador público de solvencia regulatoria; resultado neto sobre activos ponderados por riesgos medios, indicador que relativiza el resultado total de la Entidad con el nivel de riesgo asumido en su consecución; reducción de activos improductivos, indicador del nivel de activos dudosos y/o adjudicados ; (ii) objetivos individuales de división o departamento, que tienen en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo del capital y la liquidez; (iii) los objetivos individuales de las funciones de control se encuentran relacionados con su función, con independencia del resultado del área de negocio que controlen; iv) objetivos cualitativos comunes a todos los beneficiarios, que permiten gestionar los posibles conflictos de interés, evitando generar incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, o los de la empresa, en detrimento de los clientes de la Entidad y demás empleados.

Por tanto, la retribución variable a abonar se obtendrá teniendo en cuenta el grado de consecución de los Objetivos Cuantitativos Comunes, Cuantitativos individuales de División o departamento y los Objetivos Cualitativos Comunes, ponderando de forma diferente para cada tipo de función.

Asimismo, para determinados beneficiarios también se han incorporado medidas de ajuste del rendimiento, incorporando a su sistema de retribución variable objetivos “llave” que posibilitan el cumplimiento de determinadas condiciones para la activación del sistema.

Por último, cabe mencionar que todos los objetivos incluidos en el Sistema de Retribución Variable de la Entidad, incorporan una escala de logros que asocia un nivel de pago en base al nivel de consecución real alcanzado, con un grado de cumplimiento mínimo, que se ha fijado en un 70%, siendo que por debajo de dicho porcentaje, no se abonaría incentivo alguno.

## 8. INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA, SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS DURANTE EL EJERCICIO 2017.

### 8.1. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado, a excepción del consejo rector.

Durante el ejercicio 2017 las remuneraciones de los empleados pertenecientes al colectivo identificado fueron las siguientes<sup>2</sup>, sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros:

RETRIBUCIÓN 2017	BENEFICIARIOS	RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE	TOTAL
Banca Comercial	8	1.840	0	1.840
Resto	4	156	0	156

El porcentaje máximo de retribución variable de 2017 que pudiera resultar abonado en el ejercicio 2018, no supera en ningún caso el cien por cien de su componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

En cuanto al pago de indemnizaciones por despido, en el ejercicio 2017 se abonó a un beneficiario la indemnización de 380.000 Euros brutos. Dicha cifra no supera en ningún caso la indemnización máxima legal establecida en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No se hace mención, por su inexistencia en el ejercicio 2017, a los siguientes conceptos:

- Cuantías abonadas de remuneración variable.
- Importes y cuantías de remuneraciones diferidas.
- Planes de Pensiones.

<sup>2</sup> En fecha 1 de julio de 2017 tuvo lugar la sustitución de 2 miembros del colectivo identificado, haciéndose constar en el agregado la remuneración correspondiente a los responsables a 31 de diciembre de 2017.

## 8.2 Información relativa al Consejo Rector.

El Consejo Rector de Eurocaja Rural, de conformidad con lo establecido en el 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, es el Órgano encargado de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y el responsable en último término de la supervisión de su aplicación. La remuneración durante el ejercicio 2017, para los consejeros de Eurocaja Rural resultó aprobada por la Asamblea General Ordinaria de 28 de abril de 2017, a la que asistieron 351 Delegados y 19 miembros de órganos sociales, lo que supone un porcentaje superior al 40% por ciento del total de los 352 Delegados designados en las Juntas Preparatorias. En dicha Asamblea General se adoptó por unanimidad de todos los asistentes, y sin que se hiciera constar reserva de voto alguna, dentro del Sexto punto del orden del día, la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector, el acuerdo que a continuación y seguidamente se indica:

Primero.-La política de remuneraciones de los Consejeros e Interventores se ajustará al sistema retributivo previsto en los Estatutos Sociales (1.- Compensación económica por cada reunión a la que asistan; 2.- Cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación y 3.- Compensación de gastos que origine su función -). Siendo sus cuantías actualizadas, anualmente, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-.

Segundo.- Que para el ejercicio de dos mil diecisiete (2017), y con fecha de efectos desde la adopción del presente acuerdo asambleario, la compensación económica de los Sres. miembros del Consejo Rector e Interventores por asistencia a cada sesión del Consejo Rector y Comités ascenderá a la cantidad bruta de ochocientos noventa y nueve euros y diez céntimos de euro (899,10). Y la cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación al importe bruto de ciento noventa y ocho mil ciento cincuenta y dos euros y treinta céntimos de euro (198.152,30). Ambas cuantías serán actualizadas, anualmente, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-

Tercero.- Para los ejercicios dos mil dieciocho (2018), dos mil diecinueve (2019) y dos mil veinte (2020), y con fecha de efectos del uno (1) de enero cada uno de los indicados años, la compensación económica de los Sres. miembros del Consejo Rector e Interventores por asistencia a cada sesión del Consejo Rector y Comités y la cantidad fija anual del Sr. Presidente

por tareas de gestión directa y representación ascenderá a los importes brutos que resulten de aplicar a los importes indicados en el número precedente y, en su caso a los ya actualizados, el aumento o disminución que experimente el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-, de los doce meses inmediatos anteriores.

**Remuneración total devengada por cada uno de los miembros del Consejo Rector en el ejercicio económico 2017, con un desglose individualizado por concepto retributivo.**

CONSEJEROS	Compensación por asistencia a reunión	Cantidad fija anual por prestación de gestión directa y representación	R.Especie	Remuneraciones brutas totales
Don Javier López Martín	47	192	1	240
Don Gregorio Gómez López	50	0	1	51
Don Francisco Buenaventura Mayol Solís	49	0	1	50
Don Paulino Estrada Fernández	49	0	1	50
Don José Luis Álvarez Gutiérrez	43	0	1	44
Don Humberto Carrasco González	49	0	1	50
Don María José Suero Suñe	14	0	1	15
Don Esteban Ceca Magán	14	0	1	15
Don Javier de Antonio Arribas	10	0	1	11
Don Pablo Díaz Peño	14	0	1	15
Don José María Arcos González	14	0	1	15
Doña Ángela María Bejarano de Gregorio	15	0	1	16
Don Ángel Mayordomo Mayordomo	48	0	1	49
Don Alberto Fernando Azaña Rodríguez	2	0	1	3

En el ejercicio 2017 el total de la contraprestación económica abonada a los miembros del Consejo Rector fue la siguiente (cifra en miles de euros): 624.