

## Información Gobierno Corporativo en página web

De conformidad con lo establecido en la política retributiva del Colectivo Identificado de Bantierra y en cumplimiento del artículo 450 del Reglamento (UE) 575/2013/UE sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, se detalla la información sobre la política y las prácticas de remuneración en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo o ejercen funciones de control (en adelante, el “Colectivo Identificado”), parte de la información que se detalla a continuación se encuentra recogida en el punto 3.4 Prácticas y Políticas de Remuneración del informe de Autoevaluación de Capital.

La composición del Colectivo identificado es la siguiente:

- Altos directivos responsables de la gestión diaria:

Director General:

- Luis Ignacio Lucas Dominguez

- Personal responsable de las funciones de control independientes:

Director de Control Financiero

Director de Recursos Humanos

Director de Control Global del Riesgo

Director de Organización y Medios

Director de Auditoría Interna

Director de Gobierno Corporativo y Cumplimiento Normativo

- Otros empleados que asumen riesgos,

Director de Riesgo de Crédito

Director de Desarrollo de Negocio

Director de Activos Inmobiliarios y Participadas

El sistema de retribución aplicable a este colectivo viene fijado en la política retributiva del Colectivo Identificado, y se compone de retribución fija y retribución variable.

En referencia a la retribución variable anual indicar que esta reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Estas cantidades se entenderán devengadas al 31 de diciembre de cada año una vez finalizado el ejercicio y no serán pensionables ni consolidables. A la vista de las anteriores condiciones la remuneración variable anual no se encuentra en ningún caso garantizada. Excepcionalmente, cuando se contrate personal nuevo y la entidad posea una base de capital sana y sólida se podrá garantizar una remuneración variable, que se limitará al primer año.

De acuerdo con la normativa en política de remuneraciones en vigor, del importe devengado de retribución variable para cada ejercicio, se abonará el 60% del mismo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución.

El 40% restante de la retribución variable anual quedará diferido en su totalidad por un período de tres años, que se pagará únicamente si en la fecha de cada uno de los pagos se verifica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que no ha acaecido ninguna de las siguientes circunstancias:

- a) Una actuación fraudulenta.
- b) Que haya causado un daño grave a Bantierra, interviniendo culpa o negligencia.
- c) Si, como consecuencia de una gestión imputable en su pasada gestión se da alguna de las siguientes circunstancias:
  - una reformulación de cuentas anuales de Bantierra que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de haberse conocido la necesidad de reformulación por causas imputables al empleado, la extinción de la relación laboral hubiese sido calificada como despido disciplinario procedente;
  - el incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente para Bantierra, por un periodo continuo superior a tres meses;
  - el incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente para Bantierra, por un periodo continuo superior a tres meses;
  - que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de Bantierra por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo Rector o sus Comisiones Delegadas;
  - que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos de Bantierra, una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean índices negativos; o
  - que no se cubran los costes operativos de Bantierra por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo los gastos generales o de personal.

En el supuesto de que se cumplan alguna de las siguientes circunstancias podrá exigirse la devolución parcial o íntegra de la retribución variable abonada:

- a) Si se reformulara cuentas anuales, siempre que no sea consecuencia de un cambio normativo, y de acuerdo con la citada reformulación resultase una retribución variable a

liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Bantierra.

- b) Si el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
- Una actuación fraudulenta;
  - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de acuerdo con la normativa laboral aplicable;
  - Una actuación que haya causado un daño grave a Bantierra, interviniendo culpa o negligencia;
  - Una actuación que haya implicado una sanción para el por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas que, en su caso, le resulten de aplicación; o
  - Una actuación que haya implicado una sanción por infracción de las normas de ordenación y disciplina.

En referencia a la retribución variable a largo plazo o plurianual que estará vinculada a la consecución de objetivos fijados en los planes estratégicos periódicos y cuya cuantía estará vinculada al grado de cumplimiento de los mismos, y según un objetivo global, condicionado al logro ponderado de unos ratios de gestión que den una imagen fiel de la evolución de la competitividad y la exposición al riesgo de la Entidad.

En la valoración del grado de consecución de objetivos se tendrá en cuenta:

- El cumplimiento anual individual
- El grado de consecución de los planes de acción del Plan Estratégico correspondiente
- El grado de consecución de los indicadores del Plan Estratégico
- El riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios

A la vista de las anteriores condiciones, la remuneración variable a largo plazo o plurianual no se encuentra en ningún caso garantizada.

En ningún caso la retribución variable total fruto de agregar la retribución variable anual y plurianual será superior al cien por cien del componente fijo de la retribución. A estos efectos la Caja Rural de Aragón atenderá a los procedimientos previstos por la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Durante el ejercicio 2017 las remuneraciones devengadas del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

| Remuneración 2017      | Fija | Variable | Diferida | Total |
|------------------------|------|----------|----------|-------|
| Colectivo identificado | 623  | 33       | 16       | 671   |