



### Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Normativa aplicable .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Objetivo .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Características básicas de la política retributiva.....</b>	<b>3</b>
4.1. Componentes retributivos .....	3
4.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado .....	4
<b>5. Recomendación y propuesta del Consejo de Administración .....</b>	<b>5</b>
5.1. Motivos y alcance de la propuesta.....	5
5.2. Número de las personas afectadas y sus cargos .....	5
5.3. Efecto sobre el mantenimiento de una base solida de capital.....	5



### 1. Introducción

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.g) del artículo 34 (“Elementos variables de la remuneración”) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Consejo de Administración de Arquia Bank, SA (en adelante “la Entidad”) emite el presente informe de recomendaciones al objeto de justificar la propuesta, incluida en el orden del día de la Junta General de Accionistas que tendrá lugar el próximo día 5 de junio de 2019 en primera convocatoria, y en segunda convocatoria el día 6 de junio de 2019, relativa a la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para determinados componentes del denominado Colectivo Identificado del Grupo Arquia Banca (del que Arquia Bank es la entidad matriz), formado por las personas cuya actividad profesional incide de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo Arquia Banca.

Se ha de entender como “Colectivo Identificado” el conjunto de consejeros, altos directivos y las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo.

### 2. Normativa aplicable

El presente Informe ha sido elaborado teniendo en la cuenta la regulación aplicable a la materia, y en particular lo previsto en la siguiente normativa:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante “la Ley 10/2014”).
- El Reglamento Delegado (UE) N° 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 (en adelante “el Reglamento Delegado 604/2014”). (Texto pertinente a efectos del EEE).
- 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) N.º 575/2013 (en adelante, “la Circular 2/2016 BDE”).
- Las Directrices de la EBA (“European Banking Authority”), de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante “las Directrices EBA”).

El artículo 34.1, letra g) de la Ley 10/2014 dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.

Para la aprobación del nivel más elevado de remuneración variable: “la Junta General de Accionistas debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del consejo de administración u órgano equivalente que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital”.



### 3. Objetivo

El objetivo del presente Informe de Recomendaciones es exponer a los accionistas de la Entidad los motivos que justifican la propuesta de aprobación, por la Junta General de Accionistas, del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para determinados miembros del Colectivo Identificado.

El Informe examina el alcance de la decisión por parte de la Junta General de Accionistas, incluyendo las funciones que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad y analiza, tal y como determina la Ley 10/2014, el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

### 4. Características básicas de la política retributiva

La Política de Remuneraciones del Grupo Arquia Banca (en adelante también Arquia y Grupo Arquia), elaborada en colaboración con el Despacho de abogados Cuatrecasas, ha sido concebida con los objetivos de:

- desincentivar la asunción excesiva e imprudente de riesgos, y
- promover el alineamiento de la remuneración con los objetivos, la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de Arquia, incluyendo medidas destinadas a evitar conflictos de intereses y garantizar la independencia de las áreas de control.

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo Arquia son los siguientes:

- Promover la capacitación, retención y el compromiso de los empleados.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Garantizar que cada empleado es responsable de los resultados obtenidos y recompensado en base a su contribución a los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo.
- Asegurar que el nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad y del Grupo al que pertenece.

#### 4.1. Componentes retributivos

##### • Remuneración fija

La retribución fija está determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la experiencia profesional pertinente, la responsabilidad en la organización, la dedicación y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño.

##### • Remuneración variable

Se entiende por remuneración o retribución variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos.

Mediante la retribución variable, Arquia establece para sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación establecidos en los procedimientos aprobados por el Consejo de Administración denominados "Procedimiento de liquidación de la remuneración variable" y "Procedimiento de liquidación de la remuneración variable del Colectivo Identificado".

Asimismo, la retribución variable se rige por los siguientes criterios:

- *Flexibilidad.*  
En caso de escenarios no favorables la Entidad puede llegar a no pagar ninguna cantidad de retribución variable.
- *No garantizada.*



Es de carácter potestativo y dependerá de una evaluación subjetiva del desempeño de las funciones que desarrolla cada persona.

- *De carácter no consolidable.*

Su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado.

- *Creación de valor.*

Retribuye la creación de valor para la Entidad y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y del Grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alienación con la filosofía empresarial de Arquia y los intereses a largo plazo.

- *Equilibrio.*

Establece una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, en donde el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

- *Transparencia.*

Los objetivos a los que está ligada la retribución variable, las ponderaciones y niveles de cumplimiento mínimo serán comunicados anualmente a los empleados.

- **Otros componentes retributivos**

- *Sistemas de previsión social:*

Arquia en su Política de Remuneraciones no incluye compromisos por pensiones con los empleados adicionales a los previstos en el Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito, el cual prevé un premio de jubilación (denominado "Premio a la Dedicación"), así como determinadas prestaciones por fallecimiento, derivado de accidentes o no, todos ellos cubiertos a través de los oportunos contratos de seguro.

- *Beneficios sociales:*

Arquia podrá ofrecer a sus empleados determinados bienes o servicios como parte de su paquete retributivo. Asimismo, se contempla la existencia de esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados podrán percibir parte de su retribución bruta mediante la entrega de determinados bienes y servicios.

#### 4.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado

La Política de Remuneraciones del Grupo Arquia, en atención a la Ley 10/2014, cuenta con especificidades retributivas aplicable al Colectivo Identificado.

La Entidad ha elaborado un procedimiento para la determinación de la retribución variable correspondiente al Colectivo Identificado.

Dicho procedimiento ha sido elaborando siguiendo los siguientes principios de vinculación y ajuste de la retribución con la gestión prudente del riesgo:

- La retribución variable es no garantizada.
- La remuneración variable garantizada es de carácter excepcional y solo es de aplicación en el primer año de empleo, en la contratación de personal nuevo y siempre que la Entidad cuente con una base de capital sana y sólida.
- Se establece una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables. El importe de la retribución fija será suficientemente elevado como para permitir una reducción a cero de la remuneración variable.
- La remuneración variable será como máximo el 100% del componente fijo total. El citado límite podrá ser aumentado por la Asamblea General de la Entidad.



- La remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La evaluación de los resultados del individuo, se realizará conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- Se evita premiar a corto plazo una inadecuada gestión que pueda tener consecuencias negativas a medio o largo plazo. Por ello la evaluación de resultados será de forma anual y plurianual.

El sistema retributivo de los miembros del Colectivo Identificado cuenta con *ajustes ex ante* de la retribución variable en el momento de la evaluación, condiciones particulares para el pago de la retribución variables y *ajustes ex post* de la retribución variable reconocida.

## 5. Recomendación y propuesta del Consejo de Administración

### 5.1. Motivos y alcance de la propuesta

En atención a los perfiles, a las responsabilidades desempeñadas y a la necesidad de retener a los profesionales del Colectivo Identificado, resulta procedente solicitar que, para aquellas posiciones que se describen más adelante, se eleve el ratio máximo de retribución variable hasta el 200% de la retribución fija siempre siguiendo con los esquemas de diferimiento, pago mediante instrumentos de capital, sometimiento a plazos de retención y las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback* definidas en la Política de Remuneraciones del Grupo Arquia.

Aprobar un nivel más elevado de remuneración variable responde a las prácticas habituales de mercado para posiciones equivalentes, tanto a nivel nacional como internacional. Si bien, la presente propuesta conlleva un uso limitado, puntual y no generalizado de la posibilidad de que la retribución variable supere el 100% del componente fijo.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo que se propone a la Junta General de Accionistas representa una habilitación para que la retribución variable de determinadas funciones pueda superar el 100% hasta un máximo del 200% del componente fijo de su retribución total, sin que ello implique en ningún caso que la retribución variable de todas las personas afectadas alcance necesariamente dicho límite máximo.

### 5.2. Número de las personas afectadas y sus cargos

Las categorías del Colectivo Identificado afectado, y su número, son las que figuran en la tabla siguiente y se corresponden a Dirección de la Entidad:

CARGO	Nº DE PERSONAS
Director General	1
Director General Adjunto	2
Subdirector General	2
TOTAL	5

### 5.3. Efecto sobre el mantenimiento de una base solida de capital

El importe máximo estimado de exceso sobre el límite variable ordinario de la retribución fija del ejercicio 2018, aplicable a la Dirección de la Entidad (ver tabla del apartado anterior), en el escenario de devengo de una retribución variable del 200% sobre el fijo podría alcanzar los 825 miles de euros.

La función de Control Global de Riesgo de la Entidad ha analizado el impacto que tendría sobre el mantenimiento de una base solida de capital el hecho de aprobar un nivel máximo de retribución variable al 200% sobre el fijo para los cargos indicados.



En los resultados del análisis se indica que:

- El impacto en la ratio de solvencia de incrementar el máximo de la retribución variable al 200% respecto el máximo ordinario establecido en el 100%, para cada uno de los escenarios [analizados], no supera los 20 pb.
- Dicha ratio se mantiene en todo momento por encima del nivel establecido en el marco de apetito al riesgo de la Entidad, ratio mínimo de CET-1 12'60%, y, en consecuencia, por encima de los requerimientos totales de capital de la Entidad, comunicadas por Banco de España en base a los resultados del proceso de revisión y evaluación supervisora (PRES), 9'63%, más el colchón de conservación del capital, 2'5%.

Y su conclusión final es que “la modificación del porcentaje máximo de retribución variable al 200% no impacta en el mantenimiento de una base sólida de capital”.

Por otra parte, el nivel de solvencia del Grupo Arquia a 31 de diciembre de 2018, es del 16'58%, muy por encima del mínimo exigido.

Asimismo, la Política de Remuneraciones de Arquia, en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia, establece como principio general: promover la gestión adecuada y eficaz del riesgo limitando las remuneraciones cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.

En base a todo lo anterior, el Consejo de Administración considera que la cifra antes indicada no tiene impacto relevante para la solvencia del Grupo Arquia a efectos del mantenimiento de una base sólida de capital; por lo que propone a la Junta General de Accionistas de 6 de junio de 2019 que se acuerde la aprobación del límite máximo de retribución variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de las personas relacionadas en el apartado 5.2.