

**COLECTIVO IDENTIFICADO – RETRIBUCIONES**

**INFORMACIÓN BÁSICA**

**1. Categorías cuyas actividades inciden de manera significativa en perfil de riesgo. N° personas en cada categoría. [Información a 19 de junio de 2020]**

<b>Criterios cualitativos</b>	<b>Cargo Formal</b>	<b>Personas sujetas</b>
1) Miembro del órgano de dirección en su función de dirección	Consejero ejecutivo (CEO)	1
2) Miembro del órgano de dirección en su función supervisora	Consejero no ejecutivo	5
3) Miembro de la alta dirección	Director General de Control, Secretario General, Director Comercial	3
4) Responsable y debe rendir cuentas ante el órgano de dirección por las actividades de la función de gestión de riesgos independiente, la función de verificación del cumplimiento o la función de auditoría interna	Director General de Control Interno y Riesgos, Director de Cumplimiento Normativo, Director de Auditoría Interna, Director de PBC/FT	4
5) Responsabilidad global por la gestión del riesgo en una unidad de negocio importante ( $\geq$ 2% capital interno)	Director General de Control Interno y Riesgos	1
6) Dirige una unidad de negocio importante ( $\geq$ 2% capital interno)	Director Comercial	1
7) Responsabilidad directiva en las funciones de 4) (riesgos, cumplimiento, auditoría interna) e informa directamente a 4) ó 5)	Director de Riesgos, Director de Cumplimiento Normativo, Director de Auditoría Interna, Director de PBC/FT	4
8) Responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante e informa directamente a 6)	Director oficina	1
9) Dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, cumplimiento normativo, el desarrollo de productos, las finanzas y la presupuestación, incluida la fiscalidad, los recursos humanos y la política de remuneración	Secretario General, Director Cumplimiento, Director Asesoría Jurídica, Director de Producto, Director de Contabilidad, Director de RRHH, Director General de Control Interno y Riesgos	7

Crterios cualitativos	Cargo Formal	Personas sujetas
10) Responsable (individual o en comit) de la gesti3n de riesgos de los arts. 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no sea el riesgo de cr3dito ni el riesgo de mercado (79. de cr3dito y de contraparte, 80. residual, 81. de concentraci3n, 82. de titulizaci3n, 83. de mercado, 84. de tipos de inter3s, 85. operativo, 86. de liquidez, 87. de apalancamiento excesivo)	Miembros Comit3 de Riesgos y Director General de Control Interno y Riesgos	5
11) Riesgo de cr3dito ( $\geq 0,5$ % del capital ordinario de nivel 1, al menos de 5 millones EUR). Inicia propuestas, estructura productos o toma decisiones.	Miembros Comit3 de Producto y Comit3 de Cr3dito	10
12) Operaciones en la cartera de negociaci3n, si no se aplica la excepci3n por peque1o volumen (a. normalmente $< 5$ % de su actividad total y a 15 M€; b. $\leq 6$ % del total de activos y de 20 M€). Toma decisiones sobre la cartera que i) m3todo est3ndar, requisito de fondos propios por riesgos de mercado $\geq 0,5$ % del capital ordinario de nivel 1, o ii) m3todo interno, $\geq 5$ % del l3mite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociaci3n en el percentil 99 (intervalo de confianza asim3trico).	N/A	N/A
13) Responsabilidad sobre un grupo que de forma colectiva llega a 11) 3 12).	Consejero	6
14) Aprobaci3n o veto de la introducci3n de nuevos productos.	Miembro Comit3 de Producto	6
15) Responsabilidad directiva sobre cualquiera de 1) a 14).	(Todos los puestos a los que reportan los apdos. 1-14 ya se han incluido en el colectivo)	

Crterios cuantitativos	Cargo Formal	Personas sujetas
1.a) Remuneraci3n total $\geq 500.000$ €	N/A	N/A
1.b) 0,3% con mayor retribuci3n total	Director oficina	1

Crterios cuantitativos	Cargo Formal	Personas sujetas
1.c) Retribuci3n superior al tomador de riesgo con menor retribuci3n (apdos. 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del art. 3)	Director oficina	1

## 2. Aplicación del principio de proporcionalidad

La Ley 10/2014 declara en su art. 29.1 el principio de proporcionalidad en la aplicación de los mecanismos de control del riesgo que la propia Ley establece.

*Art. 29.1 (...) Los sistemas, procedimientos y mecanismos contemplados en este apartado serán exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad. Asimismo, deberán respetar los criterios técnicos relativos a la organización y el tratamiento de los riesgos que se determinen reglamentariamente.*

La aplicación de este principio en la Política se hace atendiendo a dos criterios: los riesgos asociados a la dimensión, complejidad y especialidad del negocio del Banco en España, y la estructura y cuantías de la retribución variable en juego.

### **El negocio del Banco en España**

Andbank España tiene un modelo de negocio centrado en la captación de clientes y pasivo, y por tanto tiene un perfil de riesgo muy bajo en lo que se refiere a riesgo de crédito, inversión y balance.

Además, en la medida en que el Banco presta servicios de inversión incluidos en la Directiva MiFID y comercializa entre sus clientes productos cubiertos por la misma, está incorporando en la Política retributiva las Directrices emitidas por la ESMA en 2013 y adoptadas por la CNMV en 2014, relativas a la gestión de los conflictos de interés y el control de riesgos derivados de las remuneraciones al personal competente.

El Banco está constituido como sociedad anónima unipersonal, no siendo posible la incorporación de nuevos accionistas sin una transformación de la estructura jurídica de la sociedad. Las acciones de la sociedad no cotizan en ningún mercado organizado.

### **Estructura y cuantías de la retribución variable**

Las retribuciones variables se limitan a los puestos que tienen un impacto directo en el negocio del Banco, no extendiéndose a los puestos de apoyo y administración.

Una parte de las retribuciones variables ya se calculan sobre un horizonte plurianual, y tienen en cuenta los resultados a largo plazo del Banco. Las cuantías de la retribución variable están ajustadas al nivel de influencia de cada puesto en la consecución de resultados, y guardan siempre un adecuado equilibrio con las retribuciones fijas.

En todo caso, la determinación de la retribución variable del colectivo identificado se llevará a cabo necesariamente mediante un proceso de evaluación mediante el método DPO (Dirección por Objetivos).

## Conclusiones

En consideración de todo lo anterior, la Política retributiva diferencia entre un conjunto de medidas que son aplicables a todos los miembros del colectivo identificado, y aquéllas que lo serán únicamente a los miembros que perciban una retribución variable significativa. El Consejo ha establecido que una retribución variable significativa es aquella superior a 50.000 € en el ejercicio.

### **3. Medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.**

#### **Implicaciones aplicables a todos los miembros del colectivo Medidas de gestión “ex ante” del riesgo en las retribuciones**

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado se atenderá a los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios cuantitativos y cualitativos de carácter tanto financiero como no financiero, de la unidad de negocio afectada, y los resultados del Banco.
- Dentro de los criterios cuantitativos se tendrán en cuenta aspectos tales como el beneficio económico, el capital económico interno en riesgo, la contribución económica neta, el coste de financiación ajustado al riesgo, las cifras de riesgo obtenidas del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno o las cifras financieras referentes al presupuesto de las funciones o a su perfil de riesgo operacional, o ajustes puramente contables, entre otros criterios que puedan ser determinados por la Entidad.
- Dentro de los criterios cualitativos se tendrán en cuenta la consecución de los objetivos estratégicos, la satisfacción de los clientes, el cumplimiento de la política de gestión de riesgos, el cumplimiento de las normas internas y externas, el liderazgo y la cooperación con otras unidades de negocio y las funciones de control interno y corporativas, entre otros criterios que puedan ser determinados por la Entidad.

En ningún caso se incentivará la asunción de excesivos riesgos o la venta abusiva de productos que pudiera derivar en actuaciones contrarias a los valores de la Entidad y a los intereses de los clientes. En este sentido, la fijación de los componentes de retribución variable tendrá en cuenta el cumplimiento de las normas de conducta y el objetivo de actuar en beneficio del cliente. Con carácter anual la entidad podrá fijar una serie de indicadores (Objetivos Llave) que actuarán como condición indispensable para la activación del sistema de retribución variable, tales como objetivos de capital, solvencia, liquidez, existencia de beneficios u otros que determine la Entidad. A estos efectos, se habrá de considerar lo establecido en el apartado 12.5.

- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente del Banco y sus riesgos empresariales.
- Asimismo, al evaluar 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. En particular, se tendrá en cuenta lo siguiente:
  - Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos 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.
  - 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.
- La remuneración variable, especialmente en el caso del Personal Competente, no podrá estar vinculada exclusivamente a la venta de determinados instrumentos financieros, o de una categoría concreta de instrumento financiero, sino que habrá de ponderar igualmente el grado de satisfacción de los clientes así como el cumplimiento de las normas internas y externas en materia de conducta y conflictos de interés.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad del Banco para reforzar la solidez de su base de capital. La remuneración variable del colectivo identificado podrá reducirse en el momento de la evaluación de su desempeño en alguno de los siguientes casos:
  - Cuando exista un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes.
  - Cuando exista un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
  - Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

- 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.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Cuando sea imprescindible para el desarrollo del negocio, tendrá siempre carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.

### **Limitación de la retribución variable al 100% de la fija**

El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo que forme parte del colectivo identificado.

No obstante, y a propuesta razonada del Consejo, la Junta General de Accionistas podrá aprobar con carácter previo un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo. En este caso, la CNR deberá informar al supervisor prudencial sobre su intención de solicitar esta aprobación a la Junta, así como del resultado de la votación.

### **Rescisión anticipada de contratos**

Los pagos por rescisión anticipada de contratos podrán ser reducidos 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. 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 las ratios de solvencia o la existencia en vigor de exigencias o recomendaciones de la autoridad competente sobre limitaciones de distribución de dividendos.

Respecto a los resultados, se tendrán en cuenta los resultados de la entidad en su conjunto, así como los imputables a la persona en cuestión y a la división o área concreta en la que ejerza su responsabilidad, y deberán establecerse las suficientes cautelas en el clausulado de los contratos para que, en su caso, se puedan considerar los resultados negativos que pudieran aflorar con posterioridad al cese de la persona, y que sean imputables a su gestión.

En cuanto a las indemnizaciones por despido éstas no contemplarán una recompensa desproporcionada sino una compensación adecuada al miembro del personal y no serán concedidas cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del personal. Tampoco se concederá indemnización por despido a un miembro del personal que dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta, a menos que la legislación laboral nacional exija el pago de dicha indemnización.

Los incumplimientos se evaluarán caso por caso, tomando en consideración las siguientes situaciones:

- i. Cuando se considere que un miembro del órgano de dirección ya no cumple las oportunas exigencias de idoneidad y corrección;
- ii. Cuando el miembro del personal identificado haya participado o sea responsable de conductas que hayan dado lugar a importantes pérdidas para la entidad, tal y como se define en la política de remuneración de la entidad;
- iii. Cuando un miembro del personal identificado actúe en contra de la normativa, los valores o los procedimientos internos con dolo o negligencia grave.

Las indemnizaciones por despido tendrán la consideración de remuneración variable estando sujetas a los mismos requisitos que los restantes componentes variables de la retribución. A efectos del cálculo de la ratio, la aplicación de diferimientos y el pago en instrumentos, no se tendrán en cuenta los siguientes importes de las indemnizaciones por despido:

- A. Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional, tras la decisión de tribunal o los pagos adicionales efectuados por la rescisión anticipada de un contrato en las siguientes situaciones:
  - i. La entidad resuelve los contratos del personal a causa de la inviabilidad de la entidad;
  - ii. La entidad quiere rescindir el contrato tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del personal o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente;
  - iii. La entidad y un miembro del personal llegan a un acuerdo en caso de conflicto laboral, potencial o real, para evitar llevar el caso ante los tribunales.
- B. Indemnizaciones por despido que no cumplan la condición prevista en el apartado anterior, cuando la entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido;
- C. Liquidaciones efectuadas por cese cuando estén sujetas a una cláusula de no competencia (ausencia retribuida) en el contrato y se pague en ejercicios futuros hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado.

## **Implicaciones aplicables a aquellos miembros que perciban una retribución variable significativa**

Las siguientes medidas de control del riesgo se aplicarán exclusivamente a aquellos miembros del colectivo identificado que cumplan el requisito de recibir en el ejercicio en curso un importe de retribución variable que sea superior a 50.000 €.

### **i. Diferimiento de parte de la retribución variable**

Una parte sustancial de la retribución variable, en concreto, el 40 por 100 se diferirá durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un tercio de lo diferido en cada año posterior.

Con carácter excepcional, en el caso de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, la CNR valorará someter a esta cláusula de diferimiento hasta el 60 por 100 de la remuneración variable.

### **ii. Pago en instrumentos y períodos de retención**

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se abonará en instrumentos vinculados con el valor de las acciones del Banco.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de la remuneración diferida como a la parte del componente variable de la remuneración no diferida.

El valor de los instrumentos utilizados como retribución será determinado anualmente teniendo en cuenta el valor de mercado de las acciones del Banco, mediante el procedimiento que determine el Consejo de Administración.

Los instrumentos del Banco entregados a los miembros del Colectivo Identificado por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

Así, a excepción de los instrumentos necesarios para hacer frente al ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que correspondan, el resto de los instrumentos entregados a los miembros del Colectivo Identificado como parte de su retribución variable serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

De esta forma, los miembros del Colectivo Identificado no podrán enajenar los instrumentos del



Banco recibidos durante el periodo de indisponibilidad. Transcurrido éste, los instrumentos serán liquidados al valor resultante del procedimiento anual de valoración de las acciones del Banco correspondiente, que podrá ser mayor o menor que el valor original de los instrumentos.

Este régimen de indisponibilidad de los instrumentos resultará igualmente de aplicación en los casos de extinción de la relación con el Banco, no resultando así en los casos de fallecimiento y declaración de Incapacidad Permanente, en los que los instrumentos serán liquidados inmediatamente.

### **Medidas de gestión “expost” del riesgo en las retribuciones**

La remuneración variable, sea en efectivo o en instrumentos, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Banco en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados del Banco, 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 el Banco 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 (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”)

#### **i. Cláusula de reducción de la retribución variable diferida**

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, sea en efectivo o en instrumentos, será objeto de reducción o cancelación por parte del Banco si, durante el periodo hasta su abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Un deterioro significativo de los resultados o la solvencia del Banco, consistente en alguno de los siguientes:
  - 1.1. El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
  - 1.2. El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
  - 1.3. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos del Banco por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo.
  - 1.4. Que no se cubran los costes operativos del Banco por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

- 1.5. Que se hayan producido fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por una unidad de negocio o de control del riesgo;
  - 1.6. Que se haya sufrido un incremento por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
  - 1.7. Que se hayan producido sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.
  - 1.8. Que haya producido un incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
  - 1.9. Que se hayan producido efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados, teniendo en cuenta la responsabilidad de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
2. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable.
  3. Una actuación fraudulenta por parte del individuo; que el individuo haya sido sancionado por un incumplimiento grave de alguna de las normas internas del Banco que, en su caso, le resulten de aplicación (Reglamento interno de conducta y Código ético); o que el individuo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el artículo 89 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
  4. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente cláusula, los supuestos de aplicación del “malus” se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación que al respecto pueda establecer el supervisor prudencial en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración.

## **ii. Cláusula de recuperación de la retribución variable abonada**

La retribución variable ya satisfecha, haya sido pagada en efectivo o través de instrumentos, diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte del Banco cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por

el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

Entre otros factores deberán considerarse, 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.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto al Banco, así como el procedimiento por el cual el Banco podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, y la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme al procedimiento específico de devolución de retribuciones aplicable al colectivo identificado que se describe a continuación:

- La CNR determinará la cuantía a devolver y se lo notifica de forma fehaciente al empleado.
- Si el empleado mantiene todavía una relación con el Banco, podrá optar entre devolver la cuantía en un único pago o aceptar un descuento en su nómina durante los siguientes “n” meses para satisfacer el importe de la devolución.

### **3. Descripción criterios utilizados para tomar en consideración los riesgos.**

Descritos en el apartado anterior.

### **4. Información cuantitativa agregada sobre remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.**

La información agregada de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 156.750 €.

El órgano encargado de la supervisión de la remuneración es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, comisión delegada del Consejo de Administración.

**5. Términos en que la junta general de accionistas haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija.**

No aplica en las retribuciones variables correspondientes al 2019.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**

**1. Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración**

Es responsabilidad del Consejo de Administración la aprobación de la Política retributiva de la sociedad y la adopción de acuerdos sobre la retribución de los consejeros y la alta dirección.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades de información, asesoramiento y propuesta al Consejo en todos los asuntos relativos a la aprobación, revisión y modificación de la Política retributiva; la retribución individual de los consejeros, alta dirección y otros directivos con retribuciones significativas o con impacto en el perfil de riesgos de la sociedad; así como el deber de velar por la transparencia de las retribuciones y preparar la información sobre las mismas que se requiera para cumplir con las obligaciones de la sociedad. Esta Comisión está formada enteramente por consejeros no ejecutivos, de los que al menos una tercera parte son independientes.

**2. Información sobre la conexión entre remuneración y resultados.**

**Criterios para la determinación del bono anual**

Como se reitera a lo largo de esta Política, la retribución variable debe estar alineada entre los intereses del empleado y de la entidad. Su cálculo debe tener en cuenta tanto criterios cualitativos como cuantitativos.

Los criterios cuantitativos deben reflejar los resultados efectivos del empleado y estar alineados con los de la entidad. Por lo que se refiere a los criterios cualitativos miden ese comportamiento del empleado de acuerdo con las normas de conducta de la entidad.

A continuación se incluyen los criterios cualitativos y cuantitativos que rigen la política de retribución variable:

a) Criterios cualitativos

- Cumplimiento de las normas de conducta.
- Informes de los Departamentos de Compliance, RRHH u otros departamentos de control interno.
- Mantenimiento de clientes.

- Reclamaciones de clientes.
- Liderazgo y gestión de equipos.
- Cursos de formación.
- Sanciones del regulador.

b) Criterios cuantitativos

- Resultados del Grupo Andbank.
- Resultados de Andbank España.
- Resultados de cada Departamento.
- Resultados concretos de cada empleado.

El peso relativo de cada uno de los criterios cualitativos y cuantitativos de cada año será propuesto de forma razonada por el Consejero Delegado de la entidad a la CNR para su revisión y propuesta al Consejo de Administración para su definitiva aprobación.

### **3. Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración.**

#### **Objetivo de la política retributiva**

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas del Banco y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del banco y sus accionistas.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo del Banco y sus distintos elementos;
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio del Banco, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución, conforme a la Política de gestión de conflictos de interés de Andbank España;
- Asegurar que los sistemas de retribución del Banco y su aplicación cumplen con la

normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en la Ley 10/2014 y el Real Decreto 84/2015 relativo a retribuciones;

- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente del Banco a situar su interés o el de la Entidad por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos, adoptando las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por la ESMA;
- Informar a los empleados, accionistas, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso del Banco de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

### **Fundamentos de la política retributiva**

Una actuación ética acorde con las normas de conducta de la entidad y en mejor interés del cliente y que reconozca el talento de los empleados son objetivos perfectamente compatibles que inspiran los principios generales que rigen la política de retribuciones. La determinación de los distintos esquemas retributivos estará sometida en cualquier caso a estos preceptos:

- Favorecer en todo momento los valores de la entidad reflejados en su Código ético.
- Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente.
- No incentivar actuaciones contrarias a los valores de la entidad y a los intereses de los clientes.
- No generar situaciones de conflicto de interés que perjudiquen a los clientes.

Los siguientes principios fundamentan la política retributiva aplicable a los consejeros, directivos, responsables de las funciones de control y resto de empleados.

#### *Gestión prudente y eficaz de los riesgos*

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Banco.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco, y comprenderán los resultados del empleado, los de la entidad en su conjunto y el adecuado cumplimiento de las normas en materia de prestación de servicios e inversión.

Además, el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados

de las áreas de negocio que controle.

#### Sostenibilidad a largo plazo

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los accionistas.

#### Equidad y competitividad externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector de Banca Privada en España.

Periódicamente, el Banco participará en estudios retributivos del sector que permiten determinar las referencias de mercado con respecto a las cuales se compara. Asimismo, estos datos se tendrán en cuenta como una referencia más, junto con otros criterios internos, en la construcción de las bandas salariales que se establecerán para cada puesto.

#### Adecuada proporción entre componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

#### Flexibilidad y transparencia

Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales del Banco, primando la transparencia en los criterios de establecimiento y determinación de las retribuciones, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución. Además, y sin perjuicio de lo anterior, las reglas para la gestión retributiva incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

**4. Información sobre los criterios en materia de resultados en que se basa el derecho a acciones, a opciones o a los componentes variables de la remuneración.**

Ver punto 2, Información sobre la conexión entre remuneración y resultados.

**5. Principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.**

Incluidos en el punto 3, Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración.

**6. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones**

	Nº de empleados identificados
Áreas de negocio	3
Altos Directivos	12
Otro personal Identificado	10

Ratio entre Retribuciones Fijas y Retribuciones Variables (*)				
	Órgano de Dirección	Negocio	Funciones de Control Interno	Funciones corporativas
Alta Dirección	4,93	24,58	15,50	N/A
Otro Colectivo Identificado	N/A	21,00	13,24	14,02

(\*) % variable respecto a fijo, a nivel consolidado

Información cuantitativa agregada (ÁREAS DE NEGOCIO)			
	Banca de inversión	Banca Minorista	Gestión de activos
Alta Dirección	N/A	163.006,59	N/A
Otro Colectivo Identificado	608.844,90	N/A	N/A

Información cuantitativa agregada (OTRAS ÁREAS)				
	Otras áreas de negocio	Órgano de Dirección	Funciones de Control Interno	Funciones corporativas
Alta Dirección	163.006,59	1.451.312,88	722.060,78	N/A
Otro Colectivo Identificado	608.844,90	N/A	539.680,85	586.250,43

Información cuantitativa agregada (OTRA INFORMACIÓN)			
	Remuneración Fija Total	Remuneración Variable Total	Número de beneficiarios
Alta Dirección - Supervisión	776.083,35	33.333	7
Alta Dirección - Dirección	1.397.290,31	149.025,00	5
Otro Colectivo Identificado	1.897.782,77	388.550,00	13



	Remuneración Variable Total	
	Prestaciones pecuniarias	Pago en instrumentos
Alta Dirección - Supervisión	33.333,00	N/A
Alta Dirección - Dirección	149.025,00	52.500
Otro Colectivo Identificado	388550,00	N/A

	Remuneraciones diferidas			
	Pendientes de pago	Concedida durante el ejercicio financiero 2019	Pagadas en el ejercicio financiero 2019	Ajustadas al resultado
Alta Dirección - Supervisión	N/A	33.333	33.333	N/A
Alta Dirección - Dirección	70.000	175.000	52.500	N/A
Otro Colectivo Identificado	N/A	N/A	N/A	N/A

	Nuevas contrataciones		Despidos		
	Pagos realizados	Nº de beneficiarios	Indemnizaciones abonadas	Nº de beneficiarios	Importe máximo a una sola persona
Alta Dirección - Supervisión	375.000	1	N/A	N/A	N/A
Alta Dirección - Dirección	346.273,97	2	N/A	N/A	N/A
Otro Colectivo Identificado	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Número de personas que perciben 1 millón de euros o más
0

## 7. Información adicional Política y sus prácticas de remuneración.

El número de reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2019 ha sido de 5 reuniones.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 2 de junio de 2020, es la siguiente:

Presidente:

D. Jaume Aubía i Marimón

Vocales:

D. Javier Gómez-Acebo Sáenz de Heredia

D. Josep Xavier Casanovas Arasa

Secretario no miembro:

D. Pablo García Montañés

El consultor externo a cuyos servicios se ha recurrido para establecer la política retributiva es GARRIGUES (J&A Garrigues, S.L.P.)