

Índice

1. Antecedentes.....1
 1.1. Introducción y ámbito de aplicación.....1
 1.2. Objeto del Documento.....3

2. Principios generales.....3

3. Sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales.....4
 3.1. Previsión- Estatutos Sociales.....4
 3.2. Elementos de la remuneración.....5
 3.3. Especialidades del Presidente.....6

4. Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros.....6

5. Control y Supervisión de la Política.....6
 5.1. Revisión y aprobación de la Política.....6
 5.2. Supervisión y aplicación.....7
 5.3. Excepciones temporales.....7



1. Antecedentes

1.1. Introducción y ámbito de aplicación

Arquia Bank, S.A. (“Arquia Bank”, el “Banco” o la “Entidad”), como entidad de crédito está sometida a la legislación mercantil en general, así como a la normativa específica para las entidades de crédito.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (la “LOSS”), y en su normativa de desarrollo, establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá al mismo régimen de aprobación establecido para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital” o la “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante lo anterior, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General de Accionistas de Arquia Bank celebrada en el ejercicio 2023 aprobó la política de remuneraciones de sus consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

En este sentido, aunque de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, el Banco no tenía obligación de aprobar una nueva política de remuneraciones hasta el ejercicio 2026, el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha acordado en su reunión de 26 de abril de 2024, proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Arquia Bank (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

De esta forma, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, la Entidad aplicará la presente Política de Remuneraciones desde el 1 de julio de 2024 hasta la finalización del periodo de su vigencia, esto es, el 31 de diciembre de 2026. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

De acuerdo con el citado artículo, esta propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones se acompaña de un informe legal motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad. Ambos documentos estarán a disposición de los accionistas en la página web del Banco desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General de Accionistas hará mención de este derecho.

La presente Política será de aplicación a los consejeros de Arquia Bank.

1.2. Objeto del Documento

El objetivo principal es establecer, de manera clara y concisa, las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de Arquia Bank por su condición de tal, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, adecuado a la dedicación y responsabilidad asumida, con la finalidad de atraer y retener a los perfiles más adecuados.

Asimismo, que las mismas sean coherentes con los objetivos de la estrategia de riesgo, de negocio, la cultura corporativa, valores e intereses a largo plazo de la entidad y de los accionistas, así como con las medidas empleadas para evitar los conflictos de interés y no alentar la asunción de riesgos innecesarios.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de, conforme a los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo del Banco y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

A continuación se detallan las características de la Política que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Arquia Bank:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Entidad y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo.
- La presente Política de Remuneraciones es una política competitiva que busca atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Entidad y su sostenibilidad en el largo plazo.

Adicionalmente, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Entidad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

2. Principios generales

A continuación, se establecen los principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales ("Consejeros no ejecutivos"), por sus funciones de supervisión, que se encuentran alineados con el sistema de gobierno corporativo de Arquia Bank:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector a fin de que las prácticas retributivas de Arquia Bank sean las adecuadas para promover la rentabilidad

y sostenibilidad de la Entidad a largo plazo. Además, debe incluir medidas para eliminar o en su caso, mitigar, los eventuales conflictos de interés que puedan surgir.

- Las condiciones retributivas perseguirán el alineamiento con el sistema retributivo general de la Entidad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con el Banco, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible, pero adaptado a las posiciones concretas. De esta forma, en la medida en que los miembros del Consejo de Administración de Arquia son Consejeros no ejecutivos sus condiciones retributivas no incorporarán componentes variables vinculados a desempeño. En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con la del resto de profesionales, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los mismos principios generales.
- El sistema retributivo velará por la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza y promoverá una gestión salarial igualitaria en cuanto al género.
- 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 la Entidad y que comprometan la sostenibilidad a largo plazo del Banco.
- El Consejo de Administración, en su función de supervisión adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

3. Sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales

La Política de Remuneraciones para los miembros del Consejo de Administración de Arquia Bank establece un sistema retributivo, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos Sociales de la Entidad, para remunerar a sus consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada que desempeñan, esto es, por su condición de tales y, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan.

3.1. Previsión - Estatutos Sociales

El artículo 50 de los Estatutos Sociales de Arquia Bank regula el sistema de retribución de los consejeros en los siguientes términos:

1. *“El cargo de consejero será retribuido.*
2. *La remuneración de los consejeros se regirá por lo previsto en la normativa aplicable, en los presentes estatutos, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la política de remuneraciones que, en su caso, apruebe la junta general de acuerdo con lo dispuesto en la legislación societaria aplicable.*
3. *La remuneración de los consejeros, por su propia condición, consistirá en una cantidad fija, que estará compuesta por: (i) una asignación fija por el mero ejercicio del cargo; y (ii) una asignación fija adicional por pertenencia, en su caso, a la Comisión Ejecutiva; sin perjuicio del reembolso*

de los gastos correspondientes. La asignación fija por el desempeño del cargo de Presidente y/o Vicepresidente será incompatible con la asignación fija adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva. Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir una cuantía en concepto de pacto de no competencia post contractual en el momento del cese de sus funciones.

4. La cuantía de la asignación anual para el Consejo de Administración será la que a tal efecto determine la Junta General, que permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente.

5. La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.”

3.2. Elementos de la remuneración

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales del Banco, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de Arquia Bank por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de una asignación fija y una asignación fija adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva del Banco, siendo esta última incompatible con la asignación fija por el ejercicio de los cargos de Presidente y/o Vicepresidente.

Dentro de la cuantía máxima anual fijada en el apartado 4 siguiente, y de los importes que se describen a continuación, el Consejo de Administración determinará la remuneración individual de cada consejero en su condición de tal en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

Concretamente, se han acordado los siguientes importes aplicables para el ejercicio 2024, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes:

- Asignación fija por el ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración: 204.000 euros anuales.
- Asignación fija por el ejercicio del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración: 72.000 euros anuales.
- Asignación fija por el ejercicio del cargo de vocal del Consejo de Administración: 32.000 euros anuales.
- Asignación fija adicional por pertenencia, en su caso, a la Comisión Ejecutiva: 32.000 euros anuales.

La asignación fija por el desempeño del cargo de Presidente y/o Vicepresidente será incompatible con la asignación fija adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva.

Los importes anteriores se actualizarán anualmente durante la vigencia de la Política en función del IPC.

Asimismo, los Consejeros no ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil de Arquia Bank, para cubrir las responsabilidades en que estos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.



La remuneración no incluye componentes variables, en tanto en cuanto su obtención no esté sujeta a la consecución de objetivos, ni referenciada a beneficios, cumpliendo así con los principios establecidos en la presente Política aplicables al sistema retributivo de los Consejeros no ejecutivos, así como con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

En todo caso, a los Consejeros no ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

3.3. Especialidades del Presidente

Al Presidente del Consejo de Administración, con carácter adicional a los elementos retributivos detallados en el apartado 3.2 anterior, y en atención a las funciones, responsabilidades, dedicación y, pertenencia a las distintas comisiones se le establece un pacto de no competencia post contractual de dos (2) años de duración que será remunerado con un importe equivalente a las dos (2) últimas anualidades de las asignaciones fijas cobradas.

Dicha remuneración será de aplicación en el momento del cese como consejero siempre y cuando el consejero haya ostentado el cargo de Presidente o Vicepresidente durante un mínimo de ocho (8) años. A esos efectos, el cargo se considerará acumulativo.

Lo anterior, dentro del límite máximo global fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

En la medida en que el citado pacto de no competencia se considere, conforme a la normativa regulatoria, remuneración variable en la fecha de su reconocimiento, deberá ser abonado conforme a los requerimientos establecidos en la citada normativa, pudiendo quedar sujeto, entre otros, a las cláusulas de ajustes ex post al riesgo (cláusulas malus y clawback).

4. Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas y se mantendrá invariable en tanto esta última no apruebe su modificación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de los Estatutos Sociales del Banco, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales sea de 1.100.000 euros durante la vigencia de la presente Política.

Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

5. Control y Supervisión de la Política

5.1. Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de

Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la entidad y del mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

Sin perjuicio de las modificaciones que se aprueben sobre esta Política durante su periodo de vigencia, una nueva política de remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de su aplicación.

5.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de Arquia Bank es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

A estos efectos, anualmente la Entidad llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración al Colectivo Identificado, en el que se integran los miembros del Consejo de Administración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo.

5.3. Excepciones temporales

Conforme a la habilitación establecida en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente: (i) la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación; (ii) el informe de la citada Comisión deberá justificar la excepcionalidad y el interés social que protege la modificación propuesta, pudiendo incorporar la opinión de un tercero externo seleccionado a su elección; (iii) atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

