

## Índice

<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>3</b>
1.1. Introducción y ámbito de aplicación .....	3
1.2. Marco normativo .....	3
1.3. Objeto de la Política .....	4
<b>2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS</b> .....	<b>5</b>
<b>3. SISTEMA DE GOBERNANZA</b> .....	<b>6</b>
3.1. Consejo de Administración .....	6
3.2. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad .....	6
3.3. Departamento de Personas .....	6
3.4. Departamento de Auditoría Interna.....	7
3.5. Otras funciones de control .....	7
<b>4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES</b> .....	<b>7</b>
4.1. Estatutos Sociales.....	7
4.2. Componentes de la remuneración .....	8
4.3. Especialidades del Presidente.....	9
4.4. Importe máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales .....	9
<b>5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS</b> .....	<b>9</b>
5.1. Proporción de los componentes variables con respecto a los componentes fijos de la remuneración .....	9
5.2. Componentes fijos de la remuneración .....	10
5.2.1. Retribución fija .....	10
5.2.2. Beneficios sociales .....	10
5.3. Componentes variables de la remuneración .....	10
5.3.1. Principios de la remuneración variable.....	10
5.3.2. Remuneración variable anual .....	11
5.3.3. Remuneración variable a largo plazo .....	11
5.3.4. Compensación por abandono de contratos anteriores .....	12
5.3.5. Primas de retención .....	12
5.3.6. Pagos por terminación de contrato.....	12
5.4. Disposiciones comunes de los componentes variables de la remuneración .....	12
5.4.1. Ciclo de pago de la retribución variable .....	12
5.4.2. Medidas de gestión “ex post” del riesgo en los componentes variables de la remuneración .....	13
5.5. Remuneración de nuevos Consejeros ejecutivos.....	15
<b>6. PAGOS POR TERMINACIÓN DE CONTRATO</b> .....	<b>16</b>
6.1. Pagos por resolución de contratos .....	16
6.2. Contraprestación por pagos de no competencia post-contractual .....	16
6.3. Normas comunes en relación con el tratamiento prudencial.....	16
6.4. Supuestos de reducción y recuperación de los pagos por terminación de contrato .....	17

6.4.1. Supuestos de reducción (“malus”).....	17
6.4.2. Supuestos de recuperación (“clawback”) .....	17
6.4.3. Procedimiento de aplicación.....	18
<b>7. OTRAS DISPOSICIONES DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....</b>	<b>18</b>
<b>8. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....</b>	<b>18</b>
<b>9. CONDICIONES CONTRACTUALES Y RETRIBUTIVAS DEL CONSEJERO DELEGADO.....</b>	<b>19</b>
9.1. Disposiciones generales .....	19
9.2. Retribución en su condición de miembro del Consejo de Administración .....	20
9.3. Retribución fija anual.....	20
9.4. Retribución variable anual .....	20
9.5. Beneficios sociales y retribución en especie .....	20
9.6. Plan de Incentivos a Largo Plazo .....	21
9.7. Extinción del Contrato .....	21
9.8. Pacto de no competencia post contractual .....	22
9.9. Reanudación de la relación de alta dirección tras la terminación del ejercicio del cargo de Consejero Delegado .....	22
9.10. Indemnizaciones por la extinción del Contrato .....	22
9.11. Otras condiciones contractuales .....	22
<b>10. IMPORTE MÁXIMO GLOBAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS .....</b>	<b>23</b>
<b>11. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>23</b>
11.1. Revisión y aprobación de la Política .....	23
11.2. Supervisión y aplicación.....	23
11.3. Excepciones temporales .....	23

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. Introducción y ámbito de aplicación

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

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**”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito debe someterse 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, 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.

Las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben 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 BANCA celebrada en el ejercicio 2023 aprobó la política de remuneraciones de sus consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, habiendo sido modificada por la Junta General de Accionistas de 2024.

En este sentido, aunque de conformidad con la LSC el Banco no tiene 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 23 de mayo de 2025, proponer a la Junta General de Accionistas de 2025 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de ARQUIA BANCA (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”). La aprobación de una nueva política viene justificada por el nombramiento de un consejero delegado de la Entidad, que obliga a introducir en ella cambios significativos que van más allá de meras modificaciones puntuales.

De esta forma, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, la Entidad aplicará la presente Política de Remuneraciones desde el día de su aprobación en 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, fecha de finalización del periodo de su vigencia. De ser aprobada, esta nueva Política sustituirá en su integridad a la aprobada por la Junta General de Accionistas de 2023, tras su modificación por la Junta de 2024, que quedará derogada salvo por los efectos ya producidos. 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 LSC.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la LSC, esta propuesta de nueva Política de Remuneraciones se acompaña de un informe legal motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad de la Entidad. 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 deberá mencionar este derecho.

La presente Política se aplicará a todos los consejeros de ARQUIA BANCA.

### 1.2. Marco normativo

La Política de Remuneraciones se rige por las siguientes normas y directrices:

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”).
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).

- 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.
- 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) 575/2013 (“**Circular 2/2016**”).
- 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 (“**CRD**”).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, 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 por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.
- Reglamento de la Unión Europea 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por el que se modifica el Reglamento de la Unión Europea 648/2012 (“**Reglamento 575/2013**”).
- Directrices sobre políticas de remuneraciones adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) (“**Guía de la EBA**”).
- Directrices sobre gobierno interno con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/05) aplicables a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- Cualquier otra norma, directriz o recomendación que tenga incidencia en la Política de Remuneraciones durante su vigencia.

### 1.3. Objeto de la Política

El objetivo principal de la Política es establecer, de manera clara y concisa, las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de ARQUIA BANCA, tanto por sus funciones de supervisión como por sus funciones ejecutivas, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, adecuado a la dedicación y responsabilidad asumida y con la finalidad de atraer y retener a los perfiles más adecuados.

Asimismo, los principios de remuneración de la Política deben ser coherentes con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, y 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 LSC, 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 que contribuya 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.

Adicionalmente, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la LSC, la retribución deberá ser 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 DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

A continuación, se establecen los principios aplicables tanto al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales ("**Consejeros no ejecutivos**"), por sus funciones de supervisión, como de los consejeros que tienen atribuidas funciones ejecutivas ("**Consejeros ejecutivos**"), que se encuentran alineados con el sistema de gobierno corporativo de ARQUIA BANCA y son aplicables al conjunto de sus empleados:

- 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 debe ser 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 sus prácticas retributivas 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 deben perseguir 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.
- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de ARQUIA BANCA no incorpora componentes variables vinculados a desempeño por sus funciones no ejecutivas.
- La Política se encuentra alineada con la de los empleados de la Entidad, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los mismos principios generales.
- El sistema retributivo debe promover una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de tal manera que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y limite las remuneraciones cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia.
- La Política debe ser coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza ("**ASG**").
- La evaluación de los resultados de los Consejeros ejecutivos debe inscribirse 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 de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- El sistema retributivo debe velar por la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza y promoverá una gestión salarial igualitaria en cuanto al género.
- El Consejo de Administración, en su función de supervisión debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y es responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Las normas para la gestión retributiva deben estar redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de estas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

En adición a lo anterior, se aplican a los miembros del Consejo de Administración determinados principios generales y requisitos de la política de remuneraciones establecidos en el artículo 33 de la LOSS y en su normativa de desarrollo, aplicables a los profesionales de la Entidad cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (“**Colectivo Identificado**”).

## 3. SISTEMA DE GOBERNANZA

### 3.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración es responsable de formular y someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones, así como de mantenerla y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista.

Asimismo, debe garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de ARQUIA BANCA se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la Entidad, la cultura corporativa y la propensión al riesgo.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, debe proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones, así como las sucesivas modificaciones de esta.

A estos efectos, anualmente la Entidad o, en su caso, un tercero independiente, debe llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo.

### 3.2. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

La Entidad cuenta con una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (“**CNRS**”) formada por tres (3) miembros del Consejo de Administración (consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas en la Entidad) y que han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia y los cometidos de dicha Comisión.

El Reglamento de la CNRS, aprobado por el Consejo de Administración, le atribuye, entre otras, las siguientes competencias en materia de remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
- En la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, que deba adoptar el Consejo de Administración, la Comisión debe tener en cuenta las repercusiones que podrían tener para el riesgo y la gestión de riesgos de ARQUIA BANCA, así como los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, y el interés público.
- Proponer al Consejo de Administración la aprobación de una Política de Sostenibilidad y revisar y evaluar los sistemas de gestión y control de riesgos no financieros.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, y Sostenibilidad puede utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, recibiendo la oportuna financiación para ello.

### 3.3. Departamento de Personas

El Departamento de Personas debe asistir anualmente a la CNRS y al Consejo de Administración en el proceso de evaluación del desempeño de los miembros del Consejo de Administración a los que se les han delegado funciones ejecutivas.

Con el fin de evitar conflictos de intereses, la obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad deben ser desarrolladas directamente por la CNRS.

### 3.4. Departamento de Auditoría Interna

El responsable del Departamento de Auditoría Interna debe llevar a cabo periódicamente una valoración general de la Política de Remuneraciones.

La función de auditoría interna, con el asesoramiento externo independiente que considere oportuno al efecto, debe llevar a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneración en el perfil de riesgo de la Entidad y de la manera en que estos efectos son gestionados.

### 3.5. Otras funciones de control

La función de control de riesgos debe ayudar y contribuir a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo los ajustes *ex post*), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable de los Consejeros ejecutivos al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad. La función de control de riesgos debe validar y evaluar los datos de ajuste por riesgo, y debe ser invitada a asistir a las reuniones que celebre la CNRS sobre dicha materia.

Asimismo, la función de cumplimiento debe analizar cómo afecta la Política de Remuneraciones al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicar todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al Consejo de Administración.

## 4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La Política de Remuneraciones para los miembros del Consejo de Administración de ARQUIA BANCA establece un sistema retributivo acorde 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.

### 4.1. Estatutos Sociales

El artículo 50 de los Estatutos Sociales de ARQUIA BANCA ("**Estatutos Sociales**"), cuya nueva redacción se somete asimismo a la aprobación de la Junta General de Accionistas en la misma reunión a la que somete la aprobación de esta Política de Remuneraciones, regula el sistema de retribución de los consejeros en los siguientes términos:

*"1. El cargo de consejero será retribuido.*

*2. La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual cuya cifra máxima determinará la Junta General de Accionistas, y que se mantendrá vigente en tanto en cuanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, en especial al Presidente, y Vicepresidentes, su pertenencia a las distintas Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes -lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos- como en la periodicidad.*

*3. El Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir con carácter adicional una cuantía en concepto de pacto de no competencia en el momento del cese de sus funciones.*

*4. Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir uno o varios de los siguientes componentes retributivos: (i) una asignación fija; (ii) una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos de*

*negocio, corporativos y/o de desempeño individual; (iii) retribuciones en especie; (iv) sistemas de incentivos a largo plazo; (v) una parte asistencial que podrá incluir sistemas de previsión y seguros oportunos y, en su caso, la Seguridad Social; (vi) una cuantía en concepto de pacto de no competencia en el momento del cese de sus funciones; y (vii) una indemnización por cese, siempre y cuando el cese no esté motivado por un incumplimiento de sus funciones. Esta retribución absorberá la remuneración del consejero en su condición de tal.*

*5. La prestación de funciones ejecutivas podrá ser retribuida, además, mediante entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o mediante otras retribuciones referenciadas al valor de las acciones, conforme a los requisitos previstos en la ley.*

*6. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por todos los conceptos no excederá de la cantidad anual que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.*

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

## 4.2. Componentes de la remuneración

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de ARQUIA BANCA por sus funciones de supervisión y decisión colegiada (en su condición de tales) se compone de una asignación fija y una asignación fija adicional por pertenencia a las distintas comisiones y por el cargo de presidente de estas, con las particularidades que más adelante se establecen.

Dentro de la cuantía máxima anual fijada en el apartado 4.4 siguiente, el Consejo de Administración ha de determinar 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, los siguientes importes serán aplicables en el ejercicio 2025, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes:

- Asignación fija general por la pertenencia al Consejo de Administración: 33.000 euros
- Asignación fija adicional por el ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración: 177.000 euros anuales.
- Asignación fija adicional por el ejercicio del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración: 41.000 euros anuales.
- Asignación fija adicional por la pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 33.000 euros anuales (salvo para el Presidente y Vicepresidentes del Consejo de Administración y el Consejero Delegado, que no percibirán asignación fija adicional alguna por la pertenencia a esta comisión).
- Asignación fija adicional por ser vocal o secretario de la CNRS o de la Comisión de Auditoría y Riesgos: 10.000 euros anuales (salvo para el Presidente, Vicepresidentes del Consejo de Administración y vocales de la Comisión Ejecutiva; que no percibirán asignación fija adicional alguna por la pertenencia a estas comisiones).
- Asignación fija adicional por el ejercicio del cargo de Presidente de la CNRS o de la Comisión de Auditoría y Riesgos: 15.000 euros anuales (salvo para el Presidente, Vicepresidentes del Consejo de Administración y vocales de la Comisión Ejecutiva; que no percibirán asignación fija adicional alguna por la pertenencia a estas comisiones).

Los importes anteriores se actualizarán anualmente con efectos desde el 1 de enero durante la vigencia de la Política en función del Índice de Precios al Consumo (“IPC”) anual que corresponda.

Asimismo, los Consejeros no ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil de ARQUIA BANCA, 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 componentes retributivos variables, ni los conceptos retributivos o los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social o en programas de incentivos a largo plazo.

Los Consejeros ejecutivos y, en particular, el Consejero Delegado no participan del sistema de retribución descrito en este apartado, cuyos importes se entienden absorbidos en su sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas como se describe en los siguientes apartados de esta Política.

### **4.3. Especialidades del Presidente**

Al Presidente del Consejo de Administración, con carácter adicional a los elementos retributivos detallados en el apartado 4.2, 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. Lo anterior, dentro del límite máximo global fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

Dicha remuneración se aplicará en el momento del cese como consejero, siempre y cuando el consejero haya ocupado el cargo de Presidente o Vicepresidente durante un mínimo acumulado de ocho (8) años, seguidos o alternos.

En la medida en que el citado pacto de no competencia se considere, conforme a la normativa regulatoria, remuneración variable no excepcionada en la fecha de su reconocimiento, deberá ser abonado conforme a los requerimientos establecidos en la citada normativa, pudiendo quedar sujeto, entre otras, a las disposiciones previstas en el apartado 5.4.

### **4.4. Importe máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales**

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas y mantenerse 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 1.300.000 euros durante la vigencia de la presente Política.

## **5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS**

### **5.1. Proporción de los componentes variables con respecto a los componentes fijos de la remuneración**

Los componentes variables no pueden ser superiores al 100% de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero ejecutivo, según estos componentes se definen en la normativa aplicable y en la presente Política.

No obstante, la Junta General de Accionistas puede aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200% de los componentes fijos de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34 de la LOSS.

A tal efecto, la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de remuneración variable superior al 100% de los componentes fijos, debe tener en consideración, en su caso, las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos.

A efectos de calcular la ratio efectiva aplicable, en el supuesto de que se conceda a un Consejero ejecutivo una retribución variable con periodo de devengo plurianual, se aplicará lo establecido en el apartado 210 de la Guía de la EBA, según el cual las entidades pueden escoger alguna de las siguientes opciones:

- Incluir el importe del incentivo plurianual que se haya concedido una vez se haya medido el grado de consecución de los objetivos, sumar el resto de las retribuciones variables concedidas en ese mismo ejercicio y dividirlo entre los componentes de remuneración fija anual.
- Incluir cada año de vigencia del incentivo plurianual el importe máximo de remuneración que pueda concederse al finalizar el periodo de vigencia del incentivo, dividido entre el número de años que conforman dicho periodo. Este importe se suma a la remuneración variable anual y se divide cada año entre los componentes de remuneración fija anual.

## 5.2. Componentes fijos de la remuneración

### 5.2.1. Retribución fija

La retribución fija anual constituye el elemento básico de la retribución de los Consejeros ejecutivos y constituye una parte suficientemente elevada de la retribución total (“**Retribución Fija**”).

La Retribución Fija está determinada sobre la base de la actividad del Consejero ejecutivo de manera individual, incluyendo la experiencia profesional pertinente, la responsabilidad, la dedicación y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado.

La Retribución Fija puede ser actualizada anualmente por acuerdo del Consejo de Administración de la Entidad, sin que el incremento total acumulado pueda superar el 10% durante la vigencia de la Política.

Durante la situación de incapacidad temporal los Consejeros ejecutivos siguen teniendo derecho a percibir la Retribución Fija, de la que se reducirá el importe que el Consejero ejecutivo perciba, como pago delegado, de la prestación de la Seguridad Social que corresponda.

### 5.2.2. Beneficios sociales

La Entidad puede conceder a los Consejeros ejecutivos determinados bienes y servicios como parte de su paquete retributivo, tales como seguros médicos para ellos y sus familiares próximos y de otras remuneraciones en especie (uso de automóvil o de vivienda, seguros de vida, de viudedad y orfandad, o ventajas similares) usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que la Entidad establezca en cada momento para el mismo segmento de profesionales al que aquéllos pertenecen.

El ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“**IRPF**”) derivado del pago de la prima de seguros puede ser asumido por la Entidad como mayor retribución del Consejero ejecutivo, sin que, por lo tanto, se le deduzca de su remuneración dineraria.

## 5.3. Componentes variables de la remuneración

### 5.3.1. Principios de la remuneración variable

Se entiende por componentes de remuneración variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos previamente establecidos. 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.
- Remuneración variable no garantizada: sólo con carácter excepcional se podrá garantizar y aplicarse en el primer año de ejercicio del cargo de Consejero ejecutivo, en la contratación de nuevos Consejeros ejecutivos y siempre que la Entidad cuente con una base de capital sana y sólida.

- **Carácter no consolidable:** su percepción en un ejercicio determinado no supone la adquisición por el Consejero ejecutivo de ningún derecho de remuneración adicional, no consolidándose la cuantía percibida como parte de la remuneración bruta anual del Consejero ejecutivo.
- **Recompensa sobre la creación de valor para la Entidad:** retribuye la implicación del Consejero Delegado en los objetivos y estrategias de la Entidad, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alineación con la filosofía empresarial del Grupo ARQUIA BANCA y sus intereses a largo plazo. Los términos y condiciones que regulen cada sistema o plan de remuneración variable deben recogerse en el correspondiente Reglamento y ser debidamente comunicados a los Consejeros ejecutivos.
- **Relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables:** el componente fijo debe constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Los componentes variables de la remuneración no deben suponer una limitación de la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.**
- **La evaluación de los resultados debe realizarse conforme a criterios tanto financieros como no financieros, del Consejero ejecutivo, de las unidades de negocio afectadas y de los resultados globales de la Entidad.**

### 5.3.2. Remuneración variable anual

Mediante la retribución variable anual (“**RVA**”) se establece 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 con los mecanismos de liquidación establecidos en el procedimiento aprobado por el Consejo de Administración.

El importe *target* individualizado de RVA no puede exceder del 50% de la Retribución Fija en caso del cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, y un máximo del 75% de la Retribución Fija en caso de sobrecumplimiento de dichos objetivos. Estos porcentajes se mantendrán inalterados para cada año.

La RVA debe vincularse a los resultados corporativos, a la contribución individual o colectiva a dichos resultados y si procede a determinados objetivos de negocio. La articulación del sistema se soporta por el establecimiento, para los Consejeros ejecutivos, de dos bloques de objetivos, corporativos e individuales.

La cuantía individual de la RVA debe distribuirse según la ponderación establecida entre los distintos tipos de objetivos y liquidarse de forma individual.

La RVA devengada debe ser aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, una vez comprobado el grado de consecución de los objetivos a que se vincula, y debe abonarse por la Entidad tan pronto como sea posible durante el primer trimestre del año siguiente al que la RVA se hubiese devengado y no antes del momento en que abone la RVA al resto de los empleados de la Entidad.

### 5.3.3. Remuneración variable a largo plazo

Los Consejeros ejecutivos pueden ser retribuidos adicionalmente mediante planes de incentivos a largo plazo (“**ILP**”), que pueden estar o no basados en instrumentos, como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP puede estructurarse como un esquema de remuneración variable que permita a sus participantes percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos, o en metálico, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el propio ILP.

Las condiciones específicas del ILP serán las establecidas por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la CNRS, en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores de este, y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Entidad en la medida en que resulte preceptivo.

#### 5.3.4. Compensación por abandono de contratos anteriores

En los casos en que se pacten paquetes de remuneración relativos a compensación por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Entidad a largo plazo, mediante el establecimiento, con arreglo a lo establecido por la normativa vigente, de los principios en materia de retención, diferimiento, reducción, rendimiento y recuperaciones previstos en la Política de Remuneraciones.

#### 5.3.5. Primas de retención

Las primas de retención que, de modo excepcional, puedan acordarse entre la Entidad y un Consejero ejecutivo quedarán sujetas a las condiciones y a los requisitos establecidos en la Guía de la EBA y a los principios aplicables establecidos en la Política de Remuneraciones para la remuneración variable.

#### 5.3.6. Pagos por terminación de contrato

Los pagos por terminación de contrato se regulan en el apartado 0 de la Política.

### 5.4. Disposiciones comunes de los componentes variables de la remuneración

#### 5.4.1. Ciclo de pago de la retribución variable

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad regulado en el apartado 7 de la Política, los componentes variables de la retribución de los Consejeros ejecutivos se sujetan a los siguientes requerimientos:

- a) Diferimiento: el 40% de la retribución variable se diferirá en el tiempo durante un periodo de cuatro (4) años, abonándose la cantidad diferida por cuartas partes durante dicho periodo. No obstante lo anterior, si en el futuro la Entidad reconociera importes de remuneración variable que pudieran ser considerados de "cuantía especialmente elevada", se elevará el diferimiento anterior al 60% de la remuneración variable. A estos efectos, se considerará cuantía especialmente elevada un importe de retribución variable anual superior a 500.000 euros, sin considerar los pagos por terminación de contrato.
- b) Pago en instrumentos: la Entidad abonará el 50% de cualquier elemento de remuneración variable mediante la entrega de instrumentos denominados "acciones virtuales" (*"phantom shares"*) y se regirán por los siguientes principios:

- Las acciones virtuales serán calculadas conforme al último valor teórico contable de las acciones de ARQUIA BANCA según el último balance cerrado a fecha 31 de diciembre inmediatamente anterior al reconocimiento de la remuneración variable, con independencia de la posible aplicación del requerimiento de diferimiento, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = I / VA$$

Donde:

- N es el número de acciones virtuales a recibir, redondeado al número entero más próximo, que se entregarán netas de impuestos.
  - I es el importe correspondiente al 50% de la retribución variable a abonar en instrumentos.
  - VA es el valor teórico contable de la acción de ARQUIA BANCA según el último balance a 31 de diciembre en el momento del reconocimiento de la retribución variable.
- Las acciones virtuales son un instrumento para vincular la retribución de los Consejeros ejecutivos a la evolución económica del Grupo a medio y largo plazo. Estos instrumentos no gozan de ningún derecho político ni económico, excepto el de su reembolso conforme a la Política. Asimismo, no son tenidas en cuenta para el cálculo de los recursos propios de la Entidad ni tienen carácter de valores y constituirán, cuando se concedan, una expectativa de derecho personal e intransferible de la persona.

- Las acciones virtuales quedan sujetas a un periodo de retención, durante el cual no se pueden amortizar ni transmitir, de un (1) año a partir de la fecha en la que se reconozca el derecho a percibir las acciones, conforme a los posibles calendarios de diferimiento.
- Pasado el periodo de retención, las acciones virtuales se liquidarán al precio del último valor teórico contable de las acciones de ARQUIA BANCA según en el último balance cerrado a fecha 31 de diciembre inmediatamente anterior a cada una de las fechas de liquidación previstas en el sistema, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe en metálico a recibir =  $N \times VA2$

Donde:

- N es el número de acciones virtuales reconocidas que deben ser liquidadas.
  - VA2 es el valor teórico contable de la acción de ARQUIA BANCA según al último balance cerrado a 31 de diciembre en el momento de la finalización del periodo de retención.
- c) Operaciones de cobertura: queda expresamente prohibido a los Consejeros ejecutivos realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable diferida pendiente de abono.
- d) Derechos económicos: la remuneración variable diferida no da lugar a intereses y la remuneración variable que se abone en acciones virtuales no da derecho al abono de dividendos ni intereses.

#### 5.4.2. Medidas de gestión "ex post" del riesgo en los componentes variables de la remuneración

Mediante la aplicación de mecanismos de ajuste al riesgo "ex post" la Entidad puede excepcionalmente ajustar la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, en caso de que concurran determinadas circunstancias, independientemente del método de pago utilizado. Estos mecanismos se concretan en la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración no satisfecha ("malus") o de recuperación de la remuneración ya satisfecha ("clawback"). Los supuestos específicos de reducción o recuperación aplicables a los pagos por terminación de contrato se regulan en el apartado 6.4.

##### a) Supuestos de reducción de la remuneración ("malus")

La retribución variable anual puede ser objeto de reducción hasta el 100% de la remuneración variable total en caso de deficiente desempeño financiero de la Entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por el Consejero ejecutivo.

Se entiende que existe deficiente desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital:

- Por comportamiento negativo de los resultados de la Entidad: se entenderá una disminución de dichos resultados en, al menos, un 50% respecto al resultado promedio obtenido en los cuatro (4) ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que este no fuera el resultado previsto en el presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.
- Por comportamiento negativo de las ratios de capital de la Entidad: se entenderá una disminución de dichas ratios en, al menos, un 40% respecto a las ratios de capital experimentadas, en promedio, durante los cuatro (4) ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

Adicionalmente, los mecanismos de reducción de la remuneración pueden ser de aplicación si se produce alguno de los siguientes supuestos que pudieran ser imputables al Consejero ejecutivo:

- Sanciones regulatorias significativas o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al Consejero ejecutivo. Por sanciones regulatorias significativas se entenderá aquellas con un impacto superior a un 0,5% en términos de ratio de capital de primer nivel (CET-1, por sus siglas en inglés).

- Incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad, incluyendo especialmente:
  - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción muy grave y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
  - Incumplimientos de normativas internas que tengan la calificación de muy grave.
- En casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas en la Entidad.
- El acaecimiento de circunstancias que determinen el cese con causa justificada del Consejero ejecutivo, por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.
- Sanciones por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
- Fallos significativos en la gestión de riesgos de la Entidad, derivados de actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración de la Entidad. Por significativos se entenderán aquellos fallos con un impacto superior a un 0,5% en términos de ratio de capital de primer nivel (CET-1, por sus siglas en inglés).

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos, siempre y cuando esta restricción esté motivada por la situación financiera de la entidad.

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual.

#### b) Cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (“clawback”)

La remuneración variable ya satisfecha a los Consejeros ejecutivos puede ser objeto de recuperación parcial o total cuando se ponga de manifiesto que el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave queda demostrada, a posteriori, de forma manifiesta. En cualquier caso, el importe máximo a devolver sería el que hubiera procedido reducir si se hubiesen conocido los datos en el momento de la determinación de la retribución variable anual.

Los supuestos bajo los que el Consejo de Administración puede solicitar a un Consejero ejecutivo la devolución a la Entidad de parte o la totalidad de la retribución variable percibida son los siguientes:

- Reformulación de las cuentas anuales que no derive de un cambio normativo y siempre que resulte una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de incentivo alguno de acuerdo con el sistema de retribución variable implantado por la Entidad.
- Una actuación fraudulenta, dolosa o de negligencia grave por parte del Consejero ejecutivo que provoque pérdidas significativas para la Entidad.
- El acaecimiento de circunstancias que determinen el cese con justa causa del Consejero ejecutivo, por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.
- La consideración del Consejero ejecutivo como persona no idónea por parte del Banco de España o autoridad competente de supervisión.
- Si como consecuencia de la gestión imputable al Consejero ejecutivo y al margen de las políticas y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración se da alguna de las circunstancias siguientes:
  - El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos.
  - La obtención de pérdidas por un periodo continuado de, como mínimo, dos (2) ejercicios consecutivos.

El periodo de aplicación de las cláusulas malus y clawback podrá abarcar los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad recogido en la presente Política, no se aplique un esquema de diferimiento y pago en instrumentos, el periodo de aplicación estará vigente de la misma forma durante el periodo de tiempo equivalente al que hubieran aplicado dichos requerimientos.

## c) Procedimiento de aplicación

La aprobación por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de los supuestos de reducción y recuperación y el porcentaje a reducir o a ser devuelto a la Entidad, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar a un Consejero ejecutivo la devolución proporcional del importe cobrado, o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que este tenga derecho a percibir, así como su obligación de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme al procedimiento específico de devolución de retribuciones que se describe a continuación:

- La aplicación deberá ser aprobada por el Consejo de Administración bajo propuesta motivada de la CNRS.
- La CNRS acordará una iniciativa de reducción o recuperación fijando las causas, la cuantía, el plazo en que tendrán lugar aquéllas.
- La iniciativa de reducción o recuperación será notificada al Consejero ejecutivo para que pueda formular alegaciones por escrito en un plazo de diez (10) días hábiles siguientes.
- Transcurrido dicho plazo, y hayan sido formuladas o no alegaciones, la CNRS emitirá una propuesta de acuerdo que será elevada al Consejo de Administración de la Entidad para su aprobación.

## 5.5. Remuneración de nuevos Consejeros ejecutivos

Las condiciones de remuneración de los posibles nuevos Consejeros ejecutivos deben fijarse teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las aplicables a los actuales.

No obstante, y siempre con el objeto de preservar el interés social, el Consejo de Administración, en uso de sus competencias indelegables, previo informe de la CNRS y bajo los principios de remuneración establecidos en la LOSS y en la Política de Remuneraciones, podrá fijar condiciones retributivas distintas a las actuales atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El nivel de experiencia y cualificación de los nuevos Consejeros ejecutivos, así como las funciones y responsabilidades asignadas.
- b) El nivel retributivo anterior a la incorporación y su procedencia interna o externa.
- c) Las condiciones de mercado en posiciones y entidades comparables.
- d) La jurisdicción de la que procede.

Asimismo, y con el mismo fin, en el caso de nuevos Consejeros ejecutivos el Consejo de Administración está especialmente facultado para hacer uso de los mecanismos de remuneración previstos en los apartados 5.3.1 (remuneración variable garantizada), 0 (compensación por el abandono de contratos anteriores) y 5.3.5 (primas de retención), siempre que sea necesario para atraer y retener el talento e incentivar la contratación del nuevo Consejero ejecutivo o compensar remuneraciones perdidas en su anterior ocupación, todo ello en condiciones competitivas en relación con el mercado.

## 6. PAGOS POR TERMINACIÓN DE CONTRATO

Los contratos de los Consejeros ejecutivos pueden contemplar compensaciones o indemnizaciones para los consejeros ejecutivos en los casos de extinción del contrato por causas imputables a la Entidad, incluyendo el cese sin causa o la resolución por parte del Consejero ejecutivo en casos de incumplimiento de la Entidad o de cambio de control.

### 6.1. Pagos por resolución de contratos

Los pagos por resolución de contrato de los Consejeros ejecutivos serán calculados con arreglo a las siguientes fórmulas genéricas:

- a) Con carácter general, la cuantía de las indemnizaciones por cese de los Consejeros ejecutivos no puede superar en cuantía, teniendo en cuenta las indemnizaciones que pudieran corresponderle en virtud de contratos laborales previos suspendidos, la mayor de las siguientes cantidades: (i) dos (2) anualidades de su remuneración total; o (ii) treinta y tres (33) días de salario por año de servicio con el límite de dos (2) anualidades (o, de resultar superior, la indemnización que legalmente se establezca en la legislación laboral vigente en el momento de la extinción para los despidos en contratos laborales ordinarios declarados improcedentes), teniendo en cuenta a estos efectos para su cálculo una antigüedad desde el inicio de la relación laboral o de servicios con la Entidad. En caso de reducción de las indemnizaciones para ajustarse al límite aquí establecido, se considerarán minoradas en primer lugar las correspondientes a su relación como Consejero ejecutivo, en segundo lugar las correspondientes, en su caso, a un contrato de alta dirección, y en tercer lugar, en su caso, a las correspondientes a un contrato laboral ordinario.
- b) En los casos en que la Entidad y Consejero ejecutivo lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, La Entidad podrá pactar una indemnización que no supere la prevista en el apartado a) precedente.
- c) La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía será de aplicación cuando la Entidad y el Consejero ejecutivo acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para un cese por justa causa, la Entidad tenga interés en sustituir al Consejero Delegado o eliminar su posición, por razones justificadas de carácter técnico, organizativo, estratégico, de desempeño individual o de eficiencia, y el Consejero ejecutivo muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere la que correspondería con arreglo, respectivamente, a los apartados a) o (b) precedentes; todo ello como incentivo a abandonar la Entidad sin necesidad de proceder formalmente a una extinción unilateral del contrato.
- d) Del mismo modo, los contratos podrán establecer indemnizaciones en caso de terminación por decisión unilateral del Consejero ejecutivo motivada por un incumplimiento grave de la Entidad, el cambio de control de ARQUIA BANCA, la cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero, o la integración en otros grupos empresariales que adquieran el control de la Entidad. En estos casos, la indemnización tampoco podrá superar la prevista, respectivamente, en los apartados a) o b) precedentes.

### 6.2. Contraprestación por pagos de no competencia post-contractual

La Entidad puede establecer en los contratos con Consejeros ejecutivos cláusulas de no competencia post-contractual de hasta un año (1) de duración, cuya compensación (adicional a la indemnización por terminación del contrato) puede consistir en un importe que, con carácter general, no puede exceder la Retribución Fija equivalente que el Consejero ejecutivo hubiera percibido durante el periodo de no competencia. Los requisitos de no competencia y la forma de pago de su contraprestación durante dicho periodo se establecerán contractualmente. El importe se abonará de forma diferida a lo largo del periodo de duración del pacto de no competencia, de acuerdo con lo dispuesto en las cláusulas contractuales conforme a la normativa vigente en cada momento.

### 6.3. Normas comunes en relación con el tratamiento prudencial

Con carácter general, los pagos por terminación de contrato tendrán la consideración de remuneración variable, por lo que les será de aplicación lo previsto en los apartados 5.1 y 5.4.1 de la Política. Sin perjuicio de lo anterior, no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la ratio, y la aplicación de los requerimientos de diferimiento y

pago en instrumentos todos los pagos por terminación de contrato contemplados dentro de los supuestos de los apartados 6.1 y 6.2 precedentes de conformidad con la normativa vigente y la Guía de la EBA.

## 6.4. Supuestos de reducción y recuperación de los pagos por terminación de contrato

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de los pagos por terminación de contrato deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual.

La LOSS establece que los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas. Cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido, deben tenerse en cuenta:

- Los resultados de la entidad a lo largo de todos los años en los que el Consejero ejecutivo ha prestado servicios en el Banco como miembro del Colectivo Identificado.
- Las valoraciones de desempeño anuales que el Consejero ejecutivo haya tenido en cada una de las evaluaciones desde que es miembro del Colectivo Identificado.

### 6.4.1. Supuestos de reducción (“malus”)

En el momento de la extinción del contrato los pagos por terminación pueden ser objeto de reducción, salvo por la aplicación de los principios generales en materia contractual, en las siguientes situaciones:

- En caso de cese por justa causa declarado por la autoridad judicial competente.
- En caso de que el beneficio después de impuestos sea negativo en el momento de la extinción del contrato; en este caso el porcentaje de reducción máximo de los pagos por resolución de contrato será como máximo el equivalente al porcentaje de años en que el Banco haya obtenido resultados negativos respecto al total de años en que el Consejero ejecutivo haya prestado servicios en el Banco como miembro del Colectivo Identificado.
- En caso de que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos, siempre y cuando esta restricción esté motivada por la situación financiera de la Entidad.
- La consideración del Consejero ejecutivo como persona no idónea por parte del Banco de España o autoridad de supervisión competente.
- En caso de incumplimiento de forma continuada de los ratios de capital legalmente establecidas en cada momento por la normativa vigente durante los tres (3) meses anteriores a la fecha de resolución del contrato.

### 6.4.2. Supuestos de recuperación (“clawback”)

Los pagos por resolución de contratos ya satisfechos a los Consejeros ejecutivos pueden ser objeto de recuperación parcial o total, salvo por la aplicación de los principios generales en materia de contratación, cuando se ponga de manifiesto que en el momento del abono de los importes correspondientes los datos tomados en consideración hubiesen sido total o parcialmente falsos o inexactos, en base a información cuya falsedad o inexactitud grave queda demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, siempre que de haberse conocido con exactitud hubiese procedido una reducción de los pagos por resolución de contrato.

Los supuestos bajo los que el Consejo de Administración puede solicitar a un Consejero ejecutivo la devolución a la Entidad de parte o la totalidad de los pagos por resolución de contratos percibidos son los siguientes:

- Reformulación de las cuentas anuales que no derive de un cambio normativo y siempre que en el momento del cálculo del pago por terminación hubiese resultado un importe a liquidar inferior al realmente satisfecho según lo recogido en la Política.

- Una actuación fraudulenta, dolosa o de negligencia grave por parte del Consejero ejecutivo que hubiese provocado pérdidas significativas para la Entidad.
- Si como consecuencia de la gestión imputable al Consejero ejecutivo anterior a la resolución del contrato y al margen de la políticas y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración, se obtengan pérdidas significativas en alguno de los años del período de reducción. El importe máximo a devolver en este caso será igual a la proporción de años en los que la Entidad haya obtenido pérdidas significativas respecto al total de años en los que el Consejero ejecutivo hubiese prestado servicios a la Entidad como miembro del Colectivo Identificado, incluyendo los años del período de aplicación de la reducción.

En cualquier caso, el importe máximo a devolver por cualquiera de los supuestos anteriores sería el que hubiera procedido reducir si se hubiesen conocido los datos en el momento de la extinción del contrato conforme a la Política vigente.

El periodo de aplicación de los supuestos de reducción y de recuperación puede abarcar los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad recogido en la presente Política, no se aplique un esquema de diferimiento y pago en instrumentos, el periodo de aplicación estará vigente durante el periodo de tiempo equivalente al que hubieran aplicado dichos requerimientos.

#### 6.4.3. Procedimiento de aplicación

El procedimiento de aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de los pagos por terminación de contrato será el previsto en la cláusula 5.4.2, con las adaptaciones que procedan.

## 7. OTRAS DISPOSICIONES DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La Entidad podrá concertar y mantener a su costa, un seguro de responsabilidad civil con arreglo a los estándares y prácticas de mercado, para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que los Consejeros ejecutivos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, tanto si se derivan de hechos o actos propios como si se derivasen de la actuación de personas, sean o no empleados de la Entidad, que realicen actividades bajo la supervisión o por encargo del Consejero ejecutivo.

Todas las retribuciones a las que se refieren la Política o los correspondientes contratos son brutas y se hallan, por tanto, sujetas a las retenciones y deducciones que procedan conforme a la legislación vigente en cada momento, a menos que expresamente se disponga o se pacte otra cosa.

Todas las retribuciones a las que se refieren la Política o los correspondientes contratos que, conforme a la normativa regulatoria aplicable, tengan la consideración de remuneración variable estarán sujetas, en la medida no excepcionada, a los requisitos de diferimiento, pago en instrumentos, retención y aplicación de cláusulas de reducción y recuperación previstos en la Política aprobada en cada momento por la Junta General de Accionistas conforme a la legislación aplicable.

## 8. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La normativa en vigor permite la posibilidad de que las entidades apliquen los requisitos sobre remuneraciones en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades. El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

A estos efectos, la LOSS establece unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados requisitos sobre la retribución variable del Colectivo Identificado, en el que se incluyen los Consejeros de la Entidad.

En concreto, la Circular 2/2016 establece, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 34.3 de la LOSS, que no son aplicables los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en instrumentos y (iii) retención de beneficios discretionales de pensiones, en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que no sean consideradas “entidad grande” según la definición del artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento 575/2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a cinco mil (5.000) millones de euros durante el periodo de cuatro (4) años inmediatamente anterior al ejercicio en curso; y que adicionalmente sean calificadas como “entidad pequeña y no compleja” de conformidad con el artículo 4.1.145 del Reglamento 575/2013; y
- b) en el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de cincuenta mil (50.000) euros y que la misma no represente más de un tercio (1/3) de su retribución anual total.

Atendiendo al principio de proporcionalidad descrito, en la medida en que ARQUIA BANCA no tiene la consideración de “entidad grande” y es calificada por el Banco de España como “entidad pequeña y no compleja”, la Entidad no aplicará los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos de la retribución variable previstos en los apartados 5.4.1 y 6.3, sobre la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que la Entidad dejara de cumplir los requisitos establecidos en la letra a) anterior en cualquier momento, la Entidad aplicará el principio de proporcionalidad descrito conforme a la letra b) para aquellos Consejeros ejecutivos cuya remuneración variable anual no exceda de cincuenta mil (50.000) euros y que no represente más de un tercio (1/3) de su retribución anual total.

En todo caso, la aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá de la aplicación a los Consejeros ejecutivos de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política, como la ratio máxima de remuneración variable y los supuestos de reducción y de recuperación, cuando apliquen de conformidad con la Política.

## 9. CONDICIONES CONTRACTUALES Y RETRIBUTIVAS DEL CONSEJERO DELEGADO

### 9.1. Disposiciones generales

A continuación se describen las condiciones contractuales y retributivas previstas por el Consejo de Administración para D. Javier Ventura González, para el caso de que sea nombrado consejero por la Junta General de Accionistas y se le atribuyan por el propio consejo funciones ejecutivas como Consejero Delegado de la Entidad.

El contrato del Consejero Delegado (“**Contrato**”) es de naturaleza mercantil, rigiéndose la relación jurídica entre el Consejero Delegado y la Entidad:

- a) Por lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones, las disposiciones legales y regulación aplicables, las directrices del Consejo de Administración y los demás acuerdos societarios relevantes.
- b) Por las normas de la legislación civil, mercantil y sectorial que resulten aplicables.
- c) Por la voluntad de las Partes, recogida expresamente en el Contrato.

Como consecuencia de su nombramiento como Consejero Delegado quedará suspendida la relación laboral especial de alta dirección iniciada el 8 de marzo de 2017, sometida a las previsiones contenidas en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto y a los términos y condiciones regulados en su contrato como Director General en vigor hasta el momento de su nombramiento como Consejero Delegado, y continuará asimismo suspendida la relación laboral ordinaria iniciada el 1 de septiembre de 2013.

La Entidad concertará y mantendrá a su costa, un seguro de responsabilidad civil con arreglo a los estándares y prácticas de mercado para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que el Consejero Delegado pueda incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, tanto si se derivan de hechos o actos propios como si pudieran derivarse de la actuación de personas, sean o no empleados de la Entidad, que realicen actividades bajo la supervisión o por encargo del Consejero Delegado.

Todas las retribuciones a las que se refiere el Contrato son brutas y se hallan, por tanto, sujetas a las retenciones y deducciones que procedan conforme a la legislación vigente en cada momento, a menos que expresamente se disponga otra cosa.

Todas las retribuciones a las que se refiere el Contrato que, conforme a la normativa regulatoria aplicable, tengan la consideración de remuneración variable estarán sujetas, en la medida no excepcionada por el principio de proporcionalidad previsto en el apartado 8 de la Política o por la normativa y directrices aplicables, a los requisitos de diferimiento, pago en instrumentos, retención y aplicación de cláusulas de reducción y recuperación previstos en la Política aprobada en cada momento por la Junta General de Accionistas conforme a la legislación aplicable.

## **9.2. Retribución en su condición de miembro del Consejo de Administración**

Las retribuciones que el Consejero Delegado pudiera percibir por el desempeño de funciones no ejecutivas de conformidad con lo previsto en la Política se entenderán absorbidas en las cantidades que resulten de la aplicación del sistema retributivo que se detalla a continuación y que percibirá por el desempeño de funciones ejecutivas.

## **9.3. Retribución fija anual**

El Consejero Delegado percibirá una Retribución Fija bruta anual de TRESCIENTOS SESENTA MIL (360.000,00) EUROS, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades iguales a final de cada mes. Dicha cantidad podrá ser actualizada anualmente por acuerdo del Consejo de Administración conforme a lo previsto en esta Política.

Durante la situación de incapacidad temporal el Consejero Delegado seguirá teniendo derecho a percibir la Retribución Fija, de la que se reducirá el importe que el Consejero Delegado perciba, como pago delegado, de la prestación de la Seguridad Social que corresponda.

## **9.4. Retribución variable anual**

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una RVA anual cuya percepción quedará supeditada al cumplimiento de los objetivos y condiciones que establezca anualmente el Consejo de Administración, conforme a la Política, equivalente al 50% de la Retribución Fija en caso de un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, y un máximo del 75% de la Retribución Fija en caso de sobrecumplimiento de los objetivos.

La Retribución Variable Anual se abonará por la Entidad conforme a lo previsto en la Política.

## **9.5. Beneficios sociales y retribución en especie**

Al Consejero Delegado le serán de aplicación, cuantos derechos, beneficios sociales y conceptos retributivos en especie estén establecidos o se establezcan con carácter general en el futuro para el resto del personal directivo de la Entidad.

En particular, inicialmente el Consejero Delegado tiene derecho a:

- a) Disponer de un vehículo para su utilización mediante un contrato de renting.
- b) Un contrato de seguro, suscrito por la Entidad en su favor, que cubra las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez por un capital asegurado de CUATRO MILLONES (4.000.000,00) DE EUROS, en los términos que se recogen en el mismo. Este seguro deriva de sustituir los compromisos en caso de fallecimiento, viudedad, orfandad e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez que la Entidad tenía asumidos con el directivo al objeto de eliminar el coste incierto que para ARQUIA BANCA tenían las obligaciones de prestación definida inicialmente asumidas, por la suscripción de un nuevo contrato de seguro que supone una considerable reducción del coste de las primas a abonar y del capital asegurado.

Como excepción, el ingreso a cuenta del IRPF derivado del pago de la prima será asumido por ARQUIA BANCA como mayor retribución del Consejero Delegado, sin que, por lo tanto, se le deducirá de su remuneración dineraria.

## 9.6. Plan de Incentivos a Largo Plazo

El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que ARQUIA BANCA decida implantar en cada momento y a los que sea invitado de conformidad con la normativa mercantil aplicable.

En particular, el Consejero Delegado continuará formando parte como beneficiario del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2026, en los términos aprobados por la Entidad que se adjuntan como Anexo a la presente Política, por el que tiene derecho a percibir un incentivo vinculado a (i) la permanencia del Consejero Delegado en la Entidad a la fecha de cobro en 2027, (ii) al mantenimiento de las responsabilidades por las que es incluido, y (iii) al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2023-2026 de ARQUIA BANCA.

En su caso, el importe del incentivo objetivo que servirá de referencia para determinar el importe del incentivo final a percibir, en función del grado de consecución de los objetivos, es de CIENTO CUARENTA MIL (140.000,00) EUROS, siendo éste a su vez el importe máximo que el Consejero Delegado podría percibir por este concepto.

## 9.7. Extinción del Contrato

El Contrato podrá extinguirse por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Extinción por mutuo acuerdo, supuesto en el que se estará a lo que las Partes expresamente acuerden.
- b) Extinción por decisión unilateral del Consejero Delegado sin que exista incumplimiento previo grave por parte de la Entidad, con un preaviso mínimo de tres (3) meses (compensable en caso de incumplimiento total o parcial) y sin derecho a indemnización alguna a favor del Consejero Delegado, salvo la liquidación de haberes correspondientes.
- c) Extinción por decisión unilateral del Consejero Delegado basada en un incumplimiento grave por parte de la Entidad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su cargo, sin necesidad de preaviso y con derecho, una vez haya sido reconocida la causa por la Entidad o, en su caso, por la autoridad competente, a extinguir por parte del Consejero Delegado las relaciones subyacentes suspendidas con derecho a percibir las correspondientes indemnizaciones previstas en dichos contratos.
- d) Extinción por libre voluntad de la Entidad por cualquier causa, sin que esté referida a una conducta grave y culpable, en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado, con un preaviso de tres (3) meses de antelación (compensable en caso de incumplimiento total o parcial) y con derecho a la percepción de las correspondientes indemnizaciones. A estos efectos se entienden asimilados al cese la no reelección como miembro del consejo de administración o la revocación de la delegación permanente de las facultades del Consejero Delegado
- e) Extinción por decisión de la Entidad como consecuencia de una conducta grave y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado, en cuyo caso este no tendrá derecho a compensación económica alguna, salvo la liquidación de las cantidades que tenga pendientes. En este supuesto se entenderán extinguidas también y, por las mismas causas, todas las relaciones laborales subyacentes suspendidas no teniendo el Consejero Delegado a indemnización alguna por estas relaciones laborales si los hechos imputados son constitutivos de despido disciplinario procedente de conformidad con la legislación y convenio colectivo aplicable a cada una de las relaciones suspendidas.
- f) Extinción por cambio de control, entendido como una modificación de la titularidad accionarial de ARQUIA BANCA, que suponga un cambio de control de la Entidad, o como una cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero, o integración en otro grupo empresarial que adquiera o no el control de la Entidad, cualquiera que sea su forma; en estos casos el Consejero Delegado podrá resolver el contrato y las relaciones laborales subyacentes suspendidas en el plazo de seis meses desde la fecha efectiva del cambio de control.

## 9.8. Pacto de no competencia post contractual

En la medida en que el Consejero Delegado ya tiene previsto un pacto de no competencia post contractual bajo su relación laboral especial de alta dirección subyacente, no se ha suscrito ningún pacto adicional de esta naturaleza como Consejero Delegado.

## 9.9. Reanudación de la relación de alta dirección tras la terminación del ejercicio del cargo de Consejero Delegado

La terminación en el ejercicio del cargo de Consejero Delegado por cualquier causa, salvo que ello se produzca como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Delegado, reanudará de forma automática y sin necesidad de requerimiento alguno, la relación especial de alta dirección subyacente, salvo que se proceda a la extinción comunicada de todas las relaciones laborales mantenidas.

La reanudación de la relación especial de alta dirección como Director General se realizará en los mismos términos y condiciones que regían en el momento de su suspensión, a salvo de la retribución que se mantendrá la que venga percibiendo en su posición de Consejero Delegado.

## 9.10. Indemnizaciones por la extinción del Contrato

En los casos de extinción del Contrato que se exponen a continuación el Consejero Delegado tendrá derecho a la percepción de las siguientes indemnizaciones:

- a) Indemnización por la extinción del Contrato en los supuestos regulados en el apartado 9.7 d), reanudándose la relación de Alta Dirección: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a treinta y tres (33) días de su remuneración total (Retribución Fija anual + retribución en especie y beneficios sociales + última retribución variable anual percibida) por año de servicio como Consejero Delegado o, de resultar superior, la que se establezca en la legislación laboral ordinaria vigente para los despidos declarados improcedentes por esos mismos años.
- b) Cuando la extinción del Contrato se derive de los supuestos regulados en los apartados 9.7 c), d) y f) y conlleven la extinción simultánea de todas las relaciones laborales subyacentes suspendidas el Consejero Delegado tendrá derecho, además, a la percepción de las indemnizaciones correspondientes reguladas en los contratos de cada una de las relaciones laborales suspendidas.

En ningún caso la suma total de las indemnizaciones anteriormente descritas puede superar la mayor de las siguientes cantidades: (i) dos (2) anualidades de la retribución total (Retribución Fija, más la última retribución variable percibida más los beneficios sociales y retribuciones en especie); o (ii) la indemnización que legalmente se establezca en la legislación laboral vigente en el momento de la extinción para los despidos declarados improcedentes (hoy, treinta y tres (33) días de salario por año de servicio con el límite de dos (2) anualidades) teniendo en cuenta a estos efectos para su cálculo una antigüedad desde el 1 de septiembre de 2013. En caso de reducción de las indemnizaciones para ajustarse al límite aquí establecido, se considerarán minoradas en primer lugar las correspondientes a su relación como Consejero Delegado, en segundo lugar las correspondientes al contrato de Alta Dirección, y en tercer lugar las correspondientes al contrato laboral ordinario.

Las indemnizaciones que, en su caso, el Consejero Delegado tenga derecho a percibir en virtud del Contrato o de sus relaciones laborales previas se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas. De acuerdo con lo anterior, los importes que, en su caso, se abonen al Consejero Delegado por este concepto quedarán sujetos, en la medida no excepcionada, a los requisitos del pago de la remuneración variable establecidos en la Política de Remuneraciones vigente en la fecha de extinción del Contrato.

## 9.11. Otras condiciones contractuales

Entre el resto de sus condiciones contractuales, se encuentran cláusulas habituales en la contratación de consejeros delegados en general y en el sector financiero, entre las que destacan las relativas a la duración (indefinida, en tanto mantenga el cargo de Consejero Delegado); lugar y tiempo de trabajo y vacaciones; funciones a desarrollar; plena dedicación y exclusividad salvo excepciones justificadas; reembolso de gastos de viaje y representación; puesta a disposición de medios humanos y materiales; confidencialidad, secreto profesional y

datos personales; obligaciones sociales y fiscales; sujeción del contrato a las normas aplicables y a la Política de Remuneraciones; y ley aplicable y jurisdicción.

## 10. IMPORTE MÁXIMO GLOBAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La cuantía máxima de las remuneraciones del conjunto de los consejeros de la Sociedad, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas, será la que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- a) La cifra máxima de remuneración de los Consejeros en su condición de tales que sea de aplicación según se prevé en el apartado 4.4 de la Política.
- b) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 5.2, 5.3 y concordantes en el apartado 9 y que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos, en las cuantías vigentes en cada momento.

En caso de cese del Consejero Delegado, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 0 y concordantes en el apartado 9. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de sus funciones será acorde con la Política de Remuneración, salvo por las remuneraciones que expresamente apruebe o haya aprobado la Junta General de Accionistas.

## 11. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

### 11.1. Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones debe ser 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 debe ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de su aplicación.

### 11.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de ARQUIA BANCA 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 debe llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo.

### 11.3. Excepciones temporales

Conforme a la habilitación establecida en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC, la CNRS, 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 CNRS 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 CNRS formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.