

Índice

1. Introducción.....2

2. Normativa aplicable.....2

3. Objetivo.....3

4. Características básicas de la política retributiva.....4

 4.1. Componentes retributivos.....5

 4.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado.....6

5. Recomendación y propuesta del Consejo de Administración.....7

 5.1. Motivos y alcance de la propuesta.....7

 5.2. Número de las personas afectadas y sus cargos.....7

 5.3. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital.....8

 5.4. Conclusión.....8



1. Introducción

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.g) del artículo 34 (“Elementos variables de la remuneración”) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Consejo de Administración de Arquia Bank, SA (en adelante “la Entidad”) emite el presente informe de recomendaciones al objeto de justificar la propuesta, incluida en el orden del día de la Junta General de Accionistas que tendrá lugar el próximo día 19 de junio de 2024 de en primera convocatoria, y en segunda convocatoria el día 20 de junio de 2024 , relativa a la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para cinco (5) componentes del denominado Colectivo Identificado del Grupo Arquia Banca (del que Arquia Bank es la entidad matriz).

La Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, modificada por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España, define “Colectivo Identificado” como aquel formado el conjunto de consejeros, altos directivos y empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, debiendo incluirse al menos los que se recogen en el artículo 32.1 de la ley 10/2014 y los que cumplan con los criterios establecidos en los artículos 2 a 6 del Reglamento Delegado (UE) n.º 2021/923.

2. Normativa aplicable

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

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante “la Ley 10/2014”).
- 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 (“ROSS”).
- La Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) N.º 575/2013 (en adelante, “la Circular 2/2016 BDE”).
- Las Directrices de la EBA (“European Banking Authority”), (EBA/GL/2021/04), sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante “las Directrices EBA”).
- 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 IV”), modificada, entre otras, por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo (“CRD V”).
- 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.

- Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España, por la que se modifican la Circular 2/2016, de 2 de febrero, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013; la Circular 2/2014, de 31 de enero, a las entidades de crédito, sobre el ejercicio de diversas opciones regulatorias contenidas en el Reglamento (UE) n.º 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, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012; y la Circular 5/2012, de 27 de junio, a entidades de crédito y proveedores de servicios de pago, sobre transparencia de los servicios bancarios y responsabilidad en la concesión de préstamos.
- 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.
- 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 de la Entidad durante su vigencia.

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

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

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

3. Objetivo

El objetivo del presente Informe de Recomendaciones es exponer a los accionistas de la Entidad



los motivos que justifican la propuesta de aprobación, por la Junta General de Accionistas, del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para cinco (5) miembros del Colectivo Identificado.

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

4. Características básicas de la política retributiva

La Política de Remuneraciones del Grupo Arquia Banca (en adelante también Arquia y Grupo Arquia), ha sido concebida con los objetivos de:

- desincentivar la asunción excesiva e imprudente de riesgos;
- promover el alineamiento de la remuneración con los objetivos, la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de Arquia, incluyendo medidas destinadas a evitar conflictos de intereses y garantizar la independencia de las áreas de control;
- promover la atracción, capacitación, retención y el compromiso de los empleados;
- prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo;
- garantizar que cada empleado es responsable de los resultados obtenidos y recompensado en base a su contribución a los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo; y
- asegurar que el nivel retributivo de las personas está en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad y del Grupo al que pertenece.

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

- El sistema retributivo promueve una gestión adecuada y eficaz del riesgo de tal manera que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y que 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. En particular la política será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza ("ASG"), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, sí como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.
- El sistema es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluye medidas para evitar los conflictos de interés, y está orientada a alcanzar objetivos en materia de sostenibilidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- El personal que ejerce funciones de control dentro de la Entidad de crédito es independiente de las unidades de negocio que supervise, cuenta con la autoridad para desempeñar su cometido y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.



- La remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo es supervisada directamente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.
- La Entidad garantiza que las políticas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos, recompensando el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando de esta manera que en todo momento los sistemas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza. En este sentido, la Entidad cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garantizan que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorios en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.
- A la hora de definir las prácticas de remuneración del colectivo de empleados que presten servicios de inversión o auxiliares a clientes, la Entidad tiene en cuenta lo establecido en la Directiva MiFID, así como en las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración y de la EBA aplicables a la Banca Minorista con el objetivo de garantizar que las formas de remuneración no incentivan a los profesionales a anteponer sus intereses o los de la Entidad en perjuicio de los de los consumidores.
- El sistema retributivo garantiza, en atención a lo establecido en la normativa en materia de concesión y comercialización de créditos, que no se ofrecen incentivos que no tengan en cuenta una evaluación ética e imparcial de las necesidades del cliente con el objetivo de evitar un sobreendeudamiento de estos.

4.1. Componentes retributivos

- **Remuneración fija**

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

- **Remuneración variable**

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

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

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

- o *Flexibilidad.*

En caso de escenarios no favorables la Entidad puede llegar a no pagar ninguna cantidad de retribución variable.

- o *No garantizada.*

Es de carácter potestativo y dependerá de una evaluación subjetiva del desempeño de las



funciones que desarrolla cada persona.

o No consolidable.

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

o Creación de valor.

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

o Equilibrio.

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

o Transparencia.

Los objetivos a los que está ligada la retribución variable, las ponderaciones y niveles de cumplimiento mínimo se recogerán en el correspondiente Reglamento del Bonus y serán debidamente comunicados a los empleados.

o No limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

o La evaluación de los resultados del individuo se realizará conforme a criterios tanto financieros como no financieros de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad.

- Otros componentes retributivos

La Política de Remuneraciones del Grupo Arquia establece que se podrán establecer otros componentes variables de remuneración como son los sistemas de remuneración variable a largo plazo, pagos por terminación anticipada, así como, cláusulas de no competencia post contractual.

4.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado

La Política de Remuneraciones del Grupo Arquia cuenta con especificidades retributivas aplicable al Colectivo Identificado.

La Entidad ha elaborado un procedimiento para la determinación de la retribución variable correspondiente al Colectivo Identificado. Dicho procedimiento ha sido elaborado siguiendo los principios de vinculación y ajuste de la retribución con la gestión prudente del riesgo.

El sistema retributivo de los miembros del Colectivo Identificado cuenta con medidas de ajuste ex ante de la retribución variable en el momento de la evaluación, condiciones particulares para el pago de la retribución variable y medidas de ajuste ex post de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, en determinadas circunstancias independientemente del método de pago utilizado; estos mecanismos se concretan en la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración no satisfecha y o de recuperación la remuneración ya satisfecha.



arquia banca



5. Recomendación y propuesta del Consejo de Administración

5.1. Motivos y alcance de la propuesta

Los motivos que justifican la propuesta de elevación de la ratio máxima y su justificación:

1. Necesidad de adaptación a las prácticas habituales y a la competencia del mercado

En atención a los perfiles, a las responsabilidades desempeñadas y a la necesidad de retener a los profesionales del Colectivo Identificado, resulta procedente solicitar que, para aquellas posiciones que se describen más adelante, se eleve, la ratio máxima de retribución variable hasta el 200% de la retribución fija.

La propuesta de aprobar la elevación de la ratio máxima responde a tener la posibilidad de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en las posiciones afectadas, mediante un sistema de remuneración homologable al resto de entidades en competencia directa con la Entidad y, la posible concurrencia de componentes variables en un mismo ejercicio de concesión.

2. Concurrencia de componentes variable en un mismo ejercicio de concesión

Tal y como se ha expuesto en apartados precedentes, la clasificación obligatoria de los distintos tipos de remuneración entre componentes fijos y variables, hace que pueda concurrir un mismo ejercicio la concesión de distintas modalidades de remuneración variable sujetas a la ratio máxima aplicable a la Entidad. Es por ello que podrían producirse supuestos en que los mencionados pagos por remuneración variable podrían verse limitados por exceder globalmente el 100% de los componentes fijos, al computarse juntamente con el conjunto de los componentes variables.

Ampliar la ratio máxima al 200% permitiría a la Entidad, aumentar su capacidad de atender los compromisos adquiridos con los miembros del Colectivo Identificado si bien su uso es limitado, puntual y no generalizado.

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

5.2. Número de las personas afectadas y sus cargos

Las categorías del Colectivo Identificado afectadas, y su número, son las que figuran en la tabla siguiente:

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

5.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital

El Consejo de Administración ha tenido en consideración el Informe, elaborado por la función de Control Global de Riesgo de la Entidad, sobre el impacto que tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital el hecho de aprobar un nivel máximo de retribución variable del 200% sobre el fijo para los cargos indicados.

Los resultados del análisis indican que:

- El impacto en la ratio de solvencia de incrementar el máximo de la retribución variable al 200% respecto el máximo ordinario establecido en el 100%, para cada uno de los escenarios analizados, no supera los 13 pb.
- Dicha ratio se mantiene en todo momento por encima del umbral de apetito establecido en el marco de apetito al riesgo de la Entidad, 15%, y, en consecuencia, por encima de los requerimientos totales de capital de la Entidad, comunicados por Banco de España en base a los resultados del proceso de revisión y evaluación supervisora (PRES), 9'50%, más el colchón de conservación del capital, 2'5%.

Asimismo, el nivel de solvencia del Grupo Arquia a 31 de diciembre de 2023, es del 17,46%, muy por encima del mínimo exigido.

5.3. Conclusión

En base a todo lo anterior, el Consejo de Administración considera que la cifra antes indicada no tiene impacto relevante para la solvencia del Grupo Arquia a efectos del mantenimiento de una base sólida de capital; por lo que propone a la Junta General de Accionistas que tendrá lugar el próximo 19 de junio de 2024 en primera convocatoria, y en segunda convocatoria el 20 de junio de 2024, que se acuerde la aprobación del límite máximo de retribución variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de las personas relacionadas en el apartado 5.2.

