

**INFORME EN MATERIA DE REMUNERACIONES RELATIVO AL EJERCICIO 2020**

**BANK OF AFRICA EUROPE, S.A.U.**

Madrid, 26 de julio de 2021

**1. Introducción**

El presente documento tiene como objeto cumplir con los requerimientos de información relativos a las remuneraciones y colectivo identificado que debe publicarse en la página web de **BANK OF AFRICA EUROPE, S.A.U.** (o en adelante la “Entidad”), en el apartado “Gobierno corporativo y política de remuneraciones”, conforme a lo establecido en el apartado k) de la Norma 60 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero de 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, la Directiva (UE) 2019/878 (CRD5) y al Reglamento (UE) nº 575/2013.

**2. Información relativa al Colectivo Identificado**

De conformidad con la normativa y la política vigente a cierre del ejercicio 2020, se entenderá por colectivo identificado las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, de conformidad con lo definido en el Informe de identificación del Colectivo Identificado, aprobado el pasado 19 de marzo de 2021 (en adelante, “Colectivo Identificado”).

Para la determinación del colectivo identificado, BANK OF AFRICA EUROPE realiza la identificación de su Colectivo Identificado a través de las pautas establecidas en:

- i. el Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, y que complementa a la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (en adelante el Reglamento Delegado);
- ii. la Norma 38 Personal perteneciente al Colectivo Identificado de la Circular Banco de España 2/2016 y;
- iii. las Directrices 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.º 575/2013 de la EBA (EBA/GL/2015/22), la modificación introducida en cuanto a criterios de flexibilización por la Directiva (UE) 2019/878.

La Entidad emplea dos tipos de criterios para incluir como miembros del Colectivo Identificado a sus componentes:

- Criterios cualitativos basados en la responsabilidad del puesto y en la capacidad del miembro del personal para asumir riesgos, en línea con el artículo 3 del Reglamento Delegado:
  - Forma parte del Consejo de Administración.
  - Forma parte del Comité de Dirección.
  - Dirige alguna de las tres áreas de negocio.
  - Dirige el departamento gestión de Riesgos.
  - Dirige o es responsable de las funciones de control de riesgos independiente, cumplimiento normativo o auditoría interna.
  - Tiene la facultad de tomar decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos o forma parte del Comité de Nuevos productos.
  - Dirige o es responsable de los asuntos jurídicos, las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, los recursos humanos, la política de remuneración, la tecnología de la información o los análisis económicos.
- Criterios cuantitativos, según lo recogido en el artículo 4 del Reglamento Delegado, en el caso de aquellos miembros del personal que:
  - hayan recibido una remuneración global superior a 300.000€ en el ejercicio anterior,
  - sean miembros del 10% del personal al que se ha concedido la mayor remuneración total en el ejercicio anterior, o
  - sean personal no directivo y haya recibido una remuneración total superior o igual a la remuneración total más baja concedida durante dicho ejercicio a un miembro de la alta dirección.

Excepcionalmente, La Entidad podrá excluir del Colectivo identificado a un empleado que cumpla los Criterios cuantitativos enunciados, siempre y cuando, por medio de una evaluación objetiva de sus funciones y responsabilidades adecuadamente documentada, se determine que éste no tiene incidencia importante en el perfil de riesgos del banco o de alguna de sus unidades de negocio importantes

Por todo lo expuesto, tal como se indica en el mismo, se considera que en BANK OF AFRICA, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios establecidos en el citado Procedimiento sería el que a continuación se relaciona:

- Consejeros pertenecientes al Grupo: 3 personas.
- Consejeros Independientes: 3 personas
- Consejero Delegado: 1 persona.

- Miembros del Comité de Dirección, Directores de áreas de negocio, Gestión de Riesgos, Responsables de funciones de control, o en el marco de otros elementos cualitativos o cuantitativos: 7 personas.

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

La Entidad, en el marco de su Política de Remuneraciones, ha previsto la definición de la estructura del sistema de remuneración, determinando que la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

De este modo, la remuneración variable total se reducirá cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“*malus*”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas en los 3 años anteriores (“*clawback*”).

La Política de Remuneraciones contempla detalladamente las circunstancias de aplicación de ambas situaciones.

Los indicadores financieros de evaluación anual consistirán en las métricas de gestión más relevantes de la **Entidad**, así, la rentabilidad, la sensibilidad a cambios en el entorno, la capacidad de absorción de pérdidas, la liquidez, la gestión del riesgo o la rentabilidad para el accionista se configuran como los indicadores más adecuados para evaluar los resultados de **BANK OF AFRICA**. A su vez, se tendrán en consideración indicadores no financieros que permitan evaluar aspectos tales como la reputación del Banco, el buen gobierno, la responsabilidad corporativa y medioambiental, la percepción de los clientes, o aquéllos otros elementos que hayan sido propuestos al Consejo de Administración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como indicadores adecuados para la valoración de gestión de la **Entidad**.

### **2.2 Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros, indicando los riesgos específicos tenidos en cuenta, las medidas usadas para valorarlos, el modo en que dichas medidas afectan a la remuneración y, en su caso, los cambios en estos criterios realizados en el ejercicio correspondiente.**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, en su sesión del 27 de abril de 2021, ha considerado durante el ejercicio 2020 que los diferentes componentes de la retribución del colectivo identificado han permitido realizar una adecuada gestión del riesgo, tal y como se desprende del balance y de la ratio de capital de la Entidad.

Los indicadores financieros de evaluación anual han consistido en las métricas de gestión más relevantes de la Entidad. La rentabilidad, la capacidad de absorción de pérdidas, la liquidez, la gestión del riesgo o la rentabilidad para el accionista se han configurado como los indicadores más adecuados para evaluar los resultados de La Entidad.

**Los indicadores financieros que se han tenido en cuenta para el cálculo han sido fundamentalmente la rentabilidad media sobre recursos propios (ROE), la tasa de morosidad, y la ratio de capital de nivel 1.**

Para el establecimiento de la política de remuneración, no sólo se ha considerado el grado de asunción de responsabilidades, sino también otros criterios prudenciales, mediante el oportuno análisis del balance y de la cuenta de resultados de la Entidad, considerando el impacto que la actual política de retribuciones tiene en la misma, valorando así mismo la estructura jerárquica y el tamaño de la entidad.

**2.3 Información cuantitativa agregada, sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio 2020 a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser distinto al consejo de administración.**

El Consejo de Administración de BANK OF AFRICA, de conformidad con lo establecido en el 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, es el Órgano encargado de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y el responsable en último término de la supervisión de su aplicación.

**2.4 Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito en el que presten servicios, según se trate de actividades de «banca de inversión» (que incluirá en todo caso las áreas de finanzas corporativas, capital riesgo y mercados de capitales), «banca comercial», «área de gestión de activos» y «resto».**

Realizando una distribución por áreas de actividad, las remuneraciones devengadas por el colectivo identificado de La Entidad en 2020 quedarían de la siguiente forma:

Retribución 2020	Personas	Retribución Fija	Retribución Especie	Retribución Variable (Prima)	Dietas	Total
Funciones de negocio	4	421.749,83	20.881,26	56.000,00	0,00	<b>498.631,09</b>
Funciones indep. de control	3	161.011,12	6.438,87	20.500,00	0,00	<b>187.949,99</b>
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>582.760,95</b>	<b>27.320,13</b>	<b>76.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>686.581,08</b>

**3. Información relativa al Consejo de Administración.**

**3.1 Información sobre el resultado del sometimiento a la votación de la junta general de accionistas u órgano equivalente de la política de remuneraciones de los miembros del**

**consejo de administración, indicándose el cuórum existente, el número total de votos válidos, el número de votos a favor y en contra, y el número de abstenciones.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración se someterá a la aprobación del accionista único, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil. En cumplimiento de la obligación mencionada, el Consejo de Administración del Banco, en su sesión de fecha 29 de octubre de 2019 acordó, por unanimidad, aprobar la última versión de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de La Entidad, y someter, asimismo, el contenido de dicha Política a la aprobación del accionista único. Así, el accionista único con fecha 24 de junio de 2019, aprobó la actualización de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

**3.2 Remuneración total devengada por cada uno de los miembros del consejo de administración en cada ejercicio económico, con un desglose individualizado por conceptos retributivos; todo ello en los términos previstos en el artículo 37 del Real Decreto 84/2015. En el caso de entidades significativas de acuerdo con la norma 1 de esta circular, la información cuantitativa individualizada se proporcionará con el desglose al que hace referencia el artículo 450.1.h) del Reglamento (UE) n.o 575/2013.**

Retribución 2020	Personas	Retribución Fija	Retribución Especie	Retribución Variable (Prima)	Dietas	Total
D. Mohamed Benchaib	1	192.716,10	50.270,90	50.000,00	0,00	292.987,00
<b>Total Consejeros Ejecutivos</b>	<b>1</b>	<b>192.716,10</b>	<b>50.270,90</b>	<b>50.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>292.987,00</b>
D. Brahim Benjelloun-Touimi	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D. Mohamed Agoumi	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D. Azzedine Guessous	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D <sup>a</sup> . Carme Hortalá	1	40.000,00	0,00	0,00	0,00	40.000,00
D. Jerónimo Páez	1	40.000,00	0,00	0,00	0,00	40.000,00
D. Justo L. Salcedo	1	60.000,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00
<b>Total Consejeros No Ejecutivos</b>	<b>6</b>	<b>140.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>140.000,00</b>
<b>Totales Consejeros</b>	<b>7</b>	<b>332.716,10</b>	<b>50.270,90</b>	<b>50.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>432.987,00</b>

*\*Se hace constar que ninguno de los consejeros ha percibido dietas por asistencia a los consejos celebrados al no incurrir en ninguno de los supuestos que se recogen en el artículo 18 de los estatutos sociales.*

En el ejercicio 2020 el total de la contraprestación económica abonada a los miembros del Consejo de Administración fue la siguiente: 432.987€.

**3.3 Información relativa a los préstamos otorgados a miembros del Consejo de Administración y a sus partes vinculadas conforme a las exigencias del artículo 29.7 de la 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito**

No existe ningún préstamo ni deuda financiera otorgado a ningún miembro del Consejo de Administración, ni a sus partes vinculadas, entendiendo por estas, tanto a sus cónyuges, parejas de hecho, ascendientes y descendientes, como a entidades mercantiles en las que cualquiera de estas personas tuviera una participación significativa o superior al 10% del capital o de derechos de voto.

**4. Los términos en que la junta general de accionistas u órgano equivalente haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, indicando el porcentaje máximo fijado, la recomendación emitida por el consejo de administración y el personal afectado por la medida.**

El porcentaje máximo de retribución variable que pudiera resultar de aplicación es del 40% sobre la compensación total que pudiera corresponder al Colectivo Identificado. Durante 2020, el porcentaje de retribución variable percibida se ha situado en un 11,55%.

En consecuencia, no se ha aprobado remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija.