



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL COLECTIVO  
IDENTIFICADO DE *BANK OF AFRICA EUROPE, S.A.***

## Control de revisiones

<b>Versión</b>	<b>Editor</b>	<b>Aprobado por</b>	<b>Principales modificaciones</b>
Versión 1 - Octubre 2017	<b>Comité de Nombramientos y Retribuciones</b>	<b>Consejo de Administración (31/10/2017)</b>	Creación.
Versión 2 – Octubre 2018	<b>Comité de Nombramientos y Retribuciones</b>	<b>Consejo de Administración (29/10/2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión del proceso de aprobación, revisión y modificación de la Política.</li> <li>- Determinación de la remuneración variable (criterios cuantitativos y cualitativos) y su composición.</li> <li>- Inclusión del régimen de remuneración variable a las funciones de control.</li> <li>- Eliminación de la indemnización al Consejero Delegado.</li> <li>- Eliminación del importe mínimo de remuneración para la aplicación de las cláusulas de diferimiento.</li> </ul>
Versión 3 – Marzo 2019	<b>Comité de Nombramientos y Retribuciones</b>	<b>Consejo de Administración (22/03/2019)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precisión de los criterios cuantitativos relativos al cumplimiento del RAF.</li> <li>- Precisión sobre los límites a nivel individual.</li> <li>- Introducción de condiciones de reducción y recuperación en el pago de pensiones y resoluciones anticipadas.</li> </ul>
Versión 4 – Octubre 2019	<b>Comité de Nombramientos y Retribuciones</b>	<b>Consejo de Administración (29/10/2019)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación normativa Directiva (UE) 2019/878</li> </ul>
Versión 5 – Julio 2021	Comité de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración (27/07/2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación normativa Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.</li> <li>- Adaptación normativa 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.</li> </ul>

## **Contenido**

1.	Introducción: .....	4
1.1	Objeto.....	4
1.2	Marco Normativo .....	4
2.	Ámbito de Aplicación .....	5
3.	Aprobación, Revisión y Control .....	5
4.	Principios de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado.....	6
5.	Descripción del sistema de remuneración .....	8
5.1	Retribución fija .....	8
5.2	Retribución variable .....	8
5.3	Determinación de la remuneración variable .....	9
5.4	Cláusula de diferimiento .....	10
5.5	Cláusula de composición múltiple de la retribución variable .....	10
5.6	Cláusulas de incorporación ex post del riesgo .....	11
5.7	Excepciones.....	13
6.	Política de Remuneraciones de los consejeros de la Entidad .....	14
7.	Retribución de las funciones de control de la Entidad.....	18
8.	Duración, revisión, evaluación y publicidad de la Política .....	19

## 1. Introducción:

### 1.1 Objeto

Este documento recoge las normas internas sobre la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) de los miembros del Consejo de Administración de BANK OF AFRICA EUROPE, S.A. (en adelante, la “**Entidad**”), y demás personal de la Entidad que pueda ser categorizado como miembro del colectivo identificado, según se define en la presente Política de Remuneraciones.

Esta Política contiene una descripción de las normas internas reguladoras de los principios básicos de la Política de Remuneraciones de la Entidad, los procedimientos de propuesta y aprobación de las remuneraciones, la composición de los elementos retributivos y el esquema de asignación y pago. Todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones.

### 1.2 Marco Normativo

Para el desarrollo de la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta lo previsto en las siguientes normas:

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital en la redacción que ha introducido la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, “**LSC**”);
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, “**Ley 10/2014**”),
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, que desarrolla la anterior (en adelante “**Real Decreto 84/2015**”);
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España (en adelante “**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 (en adelante “**Directiva 2013/36**”);
- 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 (en adelante “**Reglamento 575/2013**”);
- Directrices de EBA, de fecha 27 de junio de 2016, 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 (en adelante, “**Directrices EBA**”).
- Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las

remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital

- Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.
- 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.

## 2. Ámbito de Aplicación

La presente Política resultará de aplicación para todos los miembros que formen parte en algún momento del colectivo identificado de **la Entidad**. La determinación del colectivo identificado **la Entidad** se llevará a cabo por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, según se establece en el procedimiento correspondiente.

De conformidad con la normativa vigente, se entenderá por colectivo identificado (i) los miembros del Consejo de Administración, las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control; así como (ii) todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la **Entidad** (en adelante, "**Colectivo Identificado**"). La Entidad mantendrá a disposición del Banco de España una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado. Este listado se actualizará anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas en la composición del Colectivo Identificado.

A los efectos de esta Política se entenderá por "Empleado" cualquier persona a la que le sean de aplicación las disposiciones establecidas en el presente documento.

## 3. Aprobación, Revisión y Control

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política de Remuneraciones de la Entidad, así como las sucesivas modificaciones de la misma. También será el responsable de supervisar su aplicación.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad se someterá a la aprobación del Accionista Único de la Entidad, según los términos de la legislación vigente.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones anualmente, o con mayor frecuencia si fuera preciso, asistirá al Consejo de Administración en las modificaciones de la Política de Remuneraciones para su adecuación a la normativa vigente y la mejora de su eficacia.

De acuerdo con el artículo 42 d) del Real Decreto 84/2015, la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Nombramientos y Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración de la Entidad tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

## 4. Principios de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado

Al objeto de que la **Entidad** cuente con una Política de Remuneraciones adecuada, **la Entidad** ha establecido el siguiente conjunto de principios generales de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad:

- a) Multiplicidad de elementos: La Configuración del paquete retributivo estará integrado por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permiten ajustar la retribución a las necesidades tanto de **la Entidad** como de sus profesionales.
- b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la **Entidad**.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgos de la **Entidad**.

- c) Alineación con los intereses a largo plazo: La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de **la Entidad** e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Tomando en cuenta el referido principio, se establecerá una política de retención y diferimiento, a fin de que los incentivos estén en consonancia con los intereses a medio y largo plazo de la Entidad y, en el mismo sentido, se fijarán cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados supuestos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

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

d) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El ratio entre la retribución variable y la retribución fija será coherente y apropiado y no superará en ningún caso lo previsto en la normativa aplicable, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

e) Equidad interna y externa: La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los Empleados, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Las remuneraciones que perciban los Empleados de **la Entidad** estarán alineadas con las mejores prácticas del mercado, asegurando que la retribución global y la estructura sea competitiva con la de puestos con funciones similares en entidades comparables del sector al que pertenece la **Entidad**.

f) Supervisión y efectividad: La remuneración del **Colectivo Identificado** de **la Entidad** será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de **la Entidad**, garantizándose de este modo su integración en la gestión de riesgos de **la Entidad**.

A su vez, el grado de aplicación de la Política de Remuneración será objeto de evaluación interna, central e independiente al menos una vez al año con el fin de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección.

g) Transparencia: Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando la transparencia en términos retributivos, a fin de que éstos puedan conformarse, al inicio del ejercicio, una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar, así como de las condiciones aplicables para su consecución.

h) Sencillez: Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

i) No discriminación: La Política de remuneración será no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

A partir de tales principios, **la Entidad** ha definido la Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de los requisitos legales que resultan de aplicación a **la Entidad**, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, incluyendo elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a la consistencia de la remuneración con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de **la Entidad**.

## 5. Descripción del sistema de remuneración

### 5.1 Retribución fija

La retribución fija de los Empleados se establece tomando en consideración la experiencia profesional y el nivel de responsabilidad y de dedicación exigido para el desempeño del cargo, así como la trayectoria profesional, velando por la competitividad de la remuneración de tal forma que sea equivalente a la del conjunto de las principales instituciones financieras españolas.

Individualmente para cada empleado, el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total (nunca inferior al cincuenta 50 % de la retribución total), permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

Adicionalmente a la retribución fija anual, los Empleados incluidos dentro de un **Colectivo Identificado** dispondrán de otras retribuciones de acuerdo con los términos del apartado 5.2 siguiente.

### 5.2 Retribución variable

El sistema retributivo variable del **Colectivo Identificado** debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Por esta vía se remunera al Empleado por su aportación individual en la consecución de los resultados de la **Entidad**, esto es, aparte de la consecución de objetivos individuales y del desempeño profesional, quedará igualmente vinculada a los resultados de **la Entidad**, quedando supeditada su percepción y cuantía a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses a largo plazo de la **Entidad**.

La fijación de los componentes variables atenderá a los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- El importe total de la retribución variable se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo y de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la Entidad, y al evaluar los resultados individuales se tendrán en cuenta criterios tanto financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual, para poder garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los 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 total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la **Entidad** para reforzar la solidez de su base de capital.

- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- No se admitirá ninguna forma de remuneración variable garantizada por no ser compatible con una gestión sana de los riesgos, ni con el principio de recompensar el rendimiento.
- La remuneración total, fija más variable, estará debidamente equilibrada, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total, al objeto de aplicar una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

### 5.3 Determinación de la remuneración variable

El sistema de remuneración variable anual será calculado sobre la base del cumplimiento de determinados criterios cuantitativos y cualitativos que incluirán indicadores financieros y no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución, y según la ponderación atribuida a cada indicador. Para la determinación de la remuneración variable que corresponda a cada miembro del Colectivo Identificado, se evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la Entidad en su conjunto.

En concreto, la retribución variable que percibirá, en su caso, el Colectivo Identificado de la Entidad, quedará sujeta a los siguientes criterios:

j) **Criterios Cuantitativos**: Estos criterios cubrirán un periodo lo suficientemente largo como para reflejar correctamente el riesgo asumido por cada miembro del Colectivo Identificado. En particular, se tendrán en cuenta el cumplimiento de los siguientes indicadores en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF, por sus siglas en inglés):

- a) Rentabilidad media sobre recursos propios (ROE);
- b) Ratio de morosidad;
- c) Ratio de Capital Nivel 1.

ii) **Criterios Cualitativos**: Estos criterios se fijarán en función de la responsabilidad del Empleado y ejercerán de contrapeso a los criterios meramente cuantitativos, de manera que ningún objetivo cuantitativo pueda derivar en una remuneración variable si no se han cumplido los objetivos cualitativos vinculados a ese objetivo. En particular, se tendrán en cuenta los siguientes:

- a) Resultado de la evaluación interna de desempeño del Empleado;
- b) Resultado de la valoración del equipo dependiente del Empleado;
- c) Satisfacción de los clientes (Valoración de los clientes, análisis de las causas del aumento/reducción del número de clientes);
- d) Actitud mostrada por el Empleado en proyectos/operaciones (aporta valor adicional, actitud positiva esfuerzo, colaboración, capacidad resolutoria, flexibilidad);

- e) Contribución al mantenimiento de la reputación de la Entidad.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones evaluará anualmente la idoneidad de los criterios fijados para determinar la remuneración variable de los Empleados y, en su caso, propondrá modificaciones que presentará debidamente documentadas y motivadas al Consejo de Administración para su aprobación.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, (i) a la vista de los indicadores establecidos y el grado de consecución, determinará la cantidad que constituirá la retribución variable anual de los Empleados así como su asignación individual, la cual en ningún caso podrá ser superior al cincuenta (50%) sobre la retribución total de cada Empleado, y la someterá a la aprobación del Consejo de Administración y; (ii) determinará la forma de aplicación de las cláusulas de diferimiento, de composición múltiple de la retribución variable y de incorporación ex post del riesgo, y someterá la decisión a la aprobación del Consejo de Administración.

#### 5.4 Cláusula de diferimiento

La cláusula de diferimiento establece que un 40% de la retribución variable se diferirá por un periodo de tiempo de cuatro años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado. En caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la **Entidad** diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma. Corresponderá al área de Recursos Humanos, o a aquel que realice sus funciones, identificar los casos en que procede el diferimiento, así como estimar el porcentaje de retribución a diferir y el periodo de diferimiento por cada empleado.

De estas decisiones, que estarán debidamente documentadas, se informará periódicamente al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

A efectos de aplicar las reglas anteriores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La parte diferida de la retribución variable se dividirá en cuatro partes iguales.
- b) El pago del primer cuarto no se producirá antes de doce meses a contar desde la fecha de pago de la parte no diferida.
- c) El periodo mínimo que debe transcurrir entre los distintos pagos deberá ser de un año.

La remuneración variable diferida se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la **Entidad** y si se justifica en función de sus resultados, en particular, si se respetan de forma sostenida en el tiempo los umbrales establecidos en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF).

#### 5.5 Cláusula de composición múltiple de la retribución variable

La cláusula establece que el 50 % del importe total de la retribución variable se pagará en efectivo y el restante 50 % se satisfará, alternativamente por decisión del Consejo de Administración, por medio de instrumentos sustitutivos de acciones de la Entidad y que representan el valor de la Entidad (como podrían ser las denominadas “acciones virtuales”), o,

si fuera posible, en instrumentos de los previstos en la norma 39, apartado 2, de la Circular 2/2016.

En todo caso, cualquiera que sea el instrumento en que se materialice parte de la remuneración variable, será sometido a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de él.

En el caso de las acciones virtuales se aplicarán los siguientes requisitos:

- a) Son títulos de idéntico valor al teórico de la acción la Entidad al 31 de diciembre del año en que se genere el derecho a percibir la retribución variable;
- b) Son un instrumento para ligar la actividad de los individuos a la evolución económica de la Entidad a medio y largo plazo, no gozarán de ningún derecho político ni económico, excepto el de su reembolso a solicitud de su legítimo propietario cuando sean disponibles y no serán tenidas en cuenta para el cálculo de los recursos propios de la Entidad;
- c) Son indisponibles durante el periodo mínimo de retención de un año a contar desde la fecha de su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos que originen. Transcurrido ese año, la Entidad se compromete a pagarlas a su presentación tomando como referencia para el valor de las “acciones virtuales” el teórico de la acción la Entidad al 31 de diciembre más próximo pasado al momento de la solicitud del reembolso.

El importe de liquidación final está siempre supeditado a la existencia de una evaluación ex-post mínimamente favorable, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada, siguiendo los mismos criterios aplicados para la liquidación de la retribución diferida.

## 5.6 Cláusulas de incorporación ex post del riesgo

Las cláusulas establecen 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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando 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 (“*clawback*”).

### Cláusula de reducción de la remuneración (“malus”)

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

1. Un deterioro significativo de los resultados o la solvencia de la **Entidad**, consistente en alguno de los siguientes:

- 1.1. El incumplimiento de las ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
  - 1.2. El incumplimiento de la ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
  - 1.3. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la **Entidad** por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo.
  - 1.4. Que no se cubran los costes operativos de la **Entidad** por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
2. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable.
  3. Una actuación fraudulenta por parte del individuo; que el individuo haya sido sancionado por un incumplimiento grave de alguna de las normas internas de la **Entidad** que, en su caso, le resulten de aplicación; o que el individuo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el artículo 89 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
  4. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

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

#### Cláusula de recuperación de la retribución variable abonada (“clawback”)

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

material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

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

- El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará la cuantía a devolver y se lo notificará de forma fehaciente al empleado.
- La cuantía a devolver será neta de retenciones, es decir, descontando las retenciones que en su momento hubiera soportado el empleado en el momento del cobro y que se ingresaron por la **Entidad** en la Hacienda Pública como retenciones por renta del trabajo.
- Si el empleado mantiene todavía una relación con la **Entidad**, podrá optar entre devolver la cuantía en un único pago o aceptar un descuento en su nómina durante los siguientes “n” meses para satisfacer el importe de la devolución.

## 5.7 Excepciones<sup>1</sup>

No obstante, lo dispuesto en los apartados anteriores con relación al devengo de la prima de la **retribución variable**, en concreto en lo relativo a:

- a. La obligación de satisfacer el 50 % del importe total de la retribución variable por medio de instrumentos sustitutivos de acciones de la Entidad o, si fuera posible, en instrumentos de los previstos en la norma 39, apartado 2, de la Circular 2/2016;
- b. La cláusula de diferimiento regulada en el apartado 5.4;

Podrá excepcionarse de su aplicabilidad:

- a. Cuando la **Entidad** no tenga la condición de entidad grande tal como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) n.o 575/2013 y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, con arreglo a la Directiva y el Reglamento (UE) n.o 575/2013, igual o inferior a 5 000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso;

---

<sup>1</sup> Redacción conforme a la modificación introducida por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital.

- b. A un miembro del personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50 000 EUR y no represente más de un tercio de la remuneración anual total de dicho miembro del personal.

## 6. Política de Remuneraciones de los consejeros de BANK OF AFRICA EUROPE

El artículo 18 de los Estatutos Sociales establece que:

1. *La fijación de la remuneración y su distribución entre los distintos consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, siempre dentro del importe máximo determinado previamente por la Junta General.*
2. *La retribución deberá ser consistente con la política de remuneraciones aprobada por los órganos sociales competentes en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable a las entidades de crédito.*
3. *En consonancia con lo señalado en el apartado anterior, percibirá remuneración por el desempeño de sus funciones el consejero no ejecutivo, sobre la base de un sistema basado en la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que le son exigibles en atención a las funciones específicamente desempeñadas por cada consejero. Correspondiendo a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer la Entidad al consejero no ejecutivo.*
4. *La determinación de la remuneración deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, y podrá dar lugar a remuneraciones distintas para cada uno de ellos o incluso a la no percepción de retribución alguna.*
5. *Para el resto de consejeros no ejecutivos que no cumplan con lo recogido en el apartado 3 en cuanto a la asunción de específicas funciones y responsabilidades, el sistema de retribución será el de dietas por asistencia a las sesiones del consejo y, en su caso, a sus distintas comisiones, salvo por los consejeros que ya perciban un salario de la entidad o de cualquier sociedad del grupo al que pertenece la misma, en cuyo caso no percibirán dieta alguna. En todo caso, los importes relativos a la dieta de asistencia que se asignará globalmente en la cuantía que fije, para el ejercicio en curso, la Junta General Ordinaria que se celebre en dicho ejercicio.*
6. *A falta de un acuerdo expreso en un ejercicio se entenderá prorrogada la remuneración fijada para el ejercicio anterior.*
7. *Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la sociedad percibirán una retribución por el ejercicio de estas funciones que consistirá en una cantidad fija, una cantidad complementaria variable y también sistemas de incentivos, así como una parte asistencial que podrá incluir sistemas de previsión y seguros oportunos; a tal fin la*

*sociedad y el consejero celebrarán un contrato en las condiciones previstas según lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, y en el que se concretará su remuneración.*

De conformidad con lo señalado en el artículo 18 de los Estatutos Sociales, la Política de la **Entidad** distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal, también denominados Consejeros no Ejecutivos, y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

En lo que respecta a los Consejeros no Ejecutivos, se debe diferenciar dentro del referido grupo a los Consejeros Independientes del resto de Consejeros no Ejecutivos, distinción que se hace necesaria toda vez que únicamente percibirán remuneración por la prestación de sus servicios los denominados Consejeros Independientes. Tal y como se ha hecho mención con anterioridad, dichos Consejeros Independientes únicamente percibirán una remuneración fija anual en las condiciones que a continuación se expondrán en el presente apartado. Por su parte, el sistema retributivo con el que cuenta el Consejero Ejecutivo abarcará tanto un componente fijo como un componente variable.

#### **Sistema de retribución aplicable a los Consejeros no Ejecutivos**

En consonancia con lo señalado en el apartado anterior, únicamente percibirán remuneración por el desempeño de sus funciones quienes ostenten el cargo de Consejero Independiente, de conformidad con lo señalado en los Estatutos Sociales de **la Entidad** en su artículo 18.

Respecto de las personas que ostenten el cargo de Consejero Independiente, se ha establecido un sistema propio de retribución basado en la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que les sean exigibles en atención a las funciones desempeñadas.

De conformidad con lo señalado en el artículo 18 de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer la **Entidad** a quienes desempeñen el cargo de Consejero Independiente. Los Consejeros Independientes, en atención a sus responsabilidades y como parte del sistema de retribución de la **Entidad**, percibirán una asignación efectiva de dinero. Cualquier retribución variable a percibir estará en su caso sujeta a las condiciones establecidas en la Política de Remuneraciones general de la **Entidad** para el Colectivo Identificado.

Para la determinación de la retribución final anual de los Consejeros Independientes, así como sus posibles actualizaciones durante la vigencia de la presente Política, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y de dedicación exigido para el desempeño del cargo, así como la trayectoria profesional, de tal forma que la misma se configure de forma competitiva en atención al desempeño de sus funciones.

Por su parte, y en lo que se refiere al resto de Consejeros no Ejecutivos, la política de la Entidad es la de no retribuir el desempeño del ejercicio del cargo, salvo por la posibilidad de percibir dietas de asistencia en conformidad a lo dispuesto en el artículo 18 de los Estatutos Sociales. Si en el futuro, esta política sufriera variación y se acordará la retribución de otros Consejeros no Ejecutivos en su condición de tales, excepcionalmente y de forma justificada, el Consejo de Administración podrá acordar la distribución desigual entre los mismos, en cuyo caso, se

deberán considerar los niveles de responsabilidad y funciones atribuidas en la gestión y dirección de la **Entidad**, siendo necesaria la adaptación de la presente Política de Remuneraciones a dichos nuevos términos.

Para asegurar la ausencia de conflictos de interés y minimizar los incentivos a una excesiva asunción de riesgos, no se han establecido remuneraciones variables para los Consejeros no Ejecutivos, incluyendo los Consejeros Independientes.

Las actualizaciones de la vigente Política de Remuneraciones tendrán su reflejo en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General.

### **Sistema de retribución aplicable al Consejero Delegado**

El sistema retributivo que será de aplicación al Consejero Delegado de la **Entidad** ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil, de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, los Estatutos de la **Entidad**, el marco de la Política de Remuneraciones de la Entidad, contando el mismo con un componente fijo y otro variable.

#### **a) Retribución fija**

La retribución fija del Consejero Delegado se establece tomando en consideración la experiencia profesional y el nivel de responsabilidad y de dedicación exigido para el desempeño del cargo, así como la trayectoria profesional en la **Entidad**, velando por la competitividad de la remuneración de tal forma que sea equivalente en el conjunto de las principales instituciones financieras españolas, constituyendo en todo caso un importe relevante de la compensación total del Consejero Delegado.

La propuesta de retribución fija del Consejero Delegado consiste en una asignación fija que se fijará contractualmente. Adicionalmente a la retribución fija anual, el Consejero Delegado dispondrá de otras retribuciones y prestaciones en especie, de acuerdo con los términos del apartado **c)** siguiente.

Con base en lo expuesto con anterioridad, la retribución fija del Consejero Delegado se determina anualmente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, sometiéndola a la aprobación del Consejo de Administración, quedando reflejo de tal actualización en el correspondiente Informe Anual.

#### **b) Retribución variable**

El sistema retributivo variable del Consejero Delegado, además de a la consecución de objetivos individuales y al desempeño profesional, quedará vinculado a los resultados de la **Entidad**, quedando supeditada su percepción y cuantía a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses a largo plazo de la **Entidad**.

La **determinación de la remuneración variable** del Consejero Delegado correspondiente a cada ejercicio será calculado tomando como referencia los mismos criterios cuantitativos y

cualitativos que se hubieran fijado con respecto al Colectivo Identificado en el **apartado 5.2.1.** anterior.

La **composición de la retribución variable** del Consejero Delegado se articulará del mismo modo que para el resto de Colectivo Identificado, recogido en el **apartado 5.2.3.**

La remuneración del Consejero Delegado estará sometida a una cláusula de diferimiento, en línea con lo establecido en el **apartado 5.2.2** relativa a la **Cláusula de diferimiento** aplicable al Colectivo Identificado. En particular, el 40% de la retribución variable que le fuera a corresponder al Consejero Delegado, tanto la parte en efectivo como la parte que se abonará mediante instrumentos sustitutivos de acciones de la Entidad, quedará diferido en su totalidad por un periodo de 4 años, salvo que resulte de aplicación las excepciones previstas en el **apartado 5.7**

La remuneración variable diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad y si se justifica en función de sus resultados, en particular, si se respetan de forma sostenida en el tiempo los umbrales establecidos en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF).

En atención a la evaluación plurianual, la cantidad diferida podrá verse minorada e incluso eliminada, pero en ningún caso dará lugar a derecho alguno para incrementar dicha retribución diferida.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones será el responsable de analizar la estructura de los indicadores de la retribución variable tanto anuales como plurianuales, pudiendo remitir propuestas de modificación de las mismas al Consejo de Administración, órgano responsable de su aprobación y quien deberá informar de las novedades retributivas a través del Informe Anual sobre Remuneración.

En el caso de que la retribución variable se viese reducida o no pagada lo será por algunas de las circunstancias que a continuación se señalan:

- Que el Consejero Delegado hubiese sido sancionado por incumplimiento grave de los Códigos internos y normas de conducta, los estándares de conducta y de la normativa, tanto externa como interna, que le fuese de aplicación para el correcto ejercicio de sus funciones.
- Si tuviese lugar la extinción de la relación contractual, únicamente se mantendrá el derecho de cobro de las cantidades diferidas si la terminación tuviese como causas posibles la jubilación, prejubilación, despido improcedente, declaración de incapacidad laboral permanente en todos sus grados o fallecimiento.

En todo caso, la remuneración variable del Consejero Delegado quedará sujeta igualmente a la posible aplicación de las **cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”)**, previstas en la presente Política para el Colectivo Identificado en la **cláusula 5.2.4.**

### **c) Otras remuneraciones**

De conformidad con lo pactado individualmente para el Consejero Delegado, éste podrá ser beneficiario igualmente de póliza de seguro médico, póliza de seguro de vida, plan de pensiones, vehículo de empresa, así como el resto de consideraciones retributivas que pudiesen pactar las partes de forma individualizada.

Todo beneficio discrecional de pensiones será considerado remuneración variable diferida y estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y *clawback*. No obstante, los pagos por pensiones públicas o que estén establecidas por convenio de cualquier tipo, no tendrán la consideración de beneficio discrecional de pensiones y, por lo tanto, no quedarán sujetas a estas condiciones.

Al igual que para la retribución fija y variable, las posibles actualizaciones de las remuneraciones en especie serán competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones, quien elevará la propuesta de modificación al Consejo de Administración, todo ello sin perjuicio de lo pactado por las partes de forma individual, y del fiel reflejo del contenido de las referidas retribuciones y sus posibles actualizaciones o modificaciones en el correspondiente Informe Anual.

La Entidad no cuenta con compromisos de pago de indemnización al Consejero Delegado distintos de los recogidos en la normativa aplicable. Sin embargo, y en caso de que se acordara en algún momento un pago de indemnización, dicho pago será considerado remuneración variable diferida y estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y *clawback*.

## 7. Retribución de las funciones de control de la Entidad

De acuerdo con la normativa aplicable, el personal que ejerce funciones de control, como segunda y tercera línea de defensa de la Entidad, efectúa su labor de forma independiente de las unidades de negocio y cuenta con la autoridad necesaria para efectuar sus funciones.

Los Departamentos de Auditoría Interna, Control Interno, Control Global del Riesgo y Cumplimiento Normativo, rinden cuentas a la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos. En cuanto a la determinación de la retribución del personal identificado en este apartado, se aplicarán los siguientes parámetros:

- a) La remuneración fija del Colectivo Identificado de las funciones de control se establece tomando en consideración la experiencia profesional y el nivel de responsabilidad y de dedicación exigido para el desempeño del cargo, así como la trayectoria profesional en la **Entidad**, velando por la competitividad de la remuneración de tal forma que sea equivalente en el conjunto de las principales instituciones financieras españolas.
- b) La remuneración variable del citado personal es propuesta anualmente al Consejo de Administración de la Entidad por el Comité de Nombramientos y Retribuciones para su aprobación;
- c) La propuesta de retribución variable se determina en función de los siguientes criterios:

(i) La remuneración de las funciones de control será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades. No podrá superar el treinta por cien de la retribución fija.

(ii) La propuesta de concesión de la remuneración variable se determinará separadamente de las unidades de negocio que controla, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en las que participe la función de control, y se basará principalmente en los objetivos de las funciones de control interno y no de que la Entidad obtenga o no el beneficio presupuestado.

En la citada evaluación cualitativa se tendrán en cuenta el grado de cumplimiento de las tareas identificadas en los planes de trabajo de las respectivas áreas.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones evaluará anualmente la idoneidad de los criterios fijados para determinar la remuneración variable del personal que realice funciones de Control y, en su caso, propondrá modificaciones que presentará debidamente documentadas y motivadas al Consejo de Administración para su aprobación.

## **8. Duración, revisión, evaluación y publicidad de la Política**

La presente Política de Remuneraciones será analizada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de forma anual, siendo aprobada cualesquiera modificaciones sobre la misma por el Consejo de Administración, órgano responsable y quien deberá informar de las novedades retributivas a través del Informe Anual sobre Remuneración. Así mismo, la Junta General de Accionistas procederá a su ratificación en la siguiente sesión a su aprobación por el Consejo.

Esta será objeto de revisión al menos una vez al año de una evaluación interna central e independiente, con el objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración establecidos.

La Entidad facilitará la información sobre su Política de Remuneraciones en su página web, en la que comunicará el modo en que cumple las obligaciones legales en materia de remuneraciones. La información sobre la remuneración devengada en cada ejercicio económico por los miembros del Consejo de Administración, que publicará la Entidad en su página web, deberá reflejar la cifra total de la remuneración devengada y un desglose individualizado por conceptos retributivos con referencia al importe de los componentes fijos y dietas, así como a la retribución variable.