



## **Reglamento del Comité de Remuneraciones**

---

29 de Septiembre de 2021

## **ÍNDICE**

Capítulo I: Naturaleza jurídica y Objeto	3
Capítulo II: Funciones y competencias	4
Capítulo III: Composición	6
Capítulo IV: Designación y cese de miembros	7
Capítulo V: Reuniones	8
Capítulo VI: Relaciones del Comité de Remuneraciones	10
Capítulo VII: Facultades, Obligaciones e interpretación	11

## Capítulo I: Naturaleza jurídica y Objeto

### Artículo 1. Naturaleza jurídica y normativa aplicable

1. El Comité de Remuneraciones (en adelante el Comité) se constituye como un órgano interno creado en el seno del Consejo de Administración del Banco, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, que se regirá por lo previsto legalmente, en los Estatutos Sociales y las normas contenidas en este Reglamento.
2. La aprobación del Reglamento del Comité corresponde al Consejo de Administración del Banco, previa propuesta del Comité de Remuneraciones.
3. El Reglamento podrá ser modificado a propuesta del Comité, de su Presidente o de dos de los miembros del Consejo de Administración, mediante acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

### Artículo 2. Objeto del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación y el régimen de composición, organización y funcionamiento del Comité de Remuneraciones del Banco, así como el flujo de información y los canales de comunicación con el Consejo de Administración, con las autoridades competentes y con otras partes.

## Capítulo II: Funciones y competencias

### Artículo 3. Funciones del Comité

El Comité tendrá como funciones principales en materia de retribuciones:

- 1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo de Administración, dando cuenta en su caso del mismo a la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos del Banco, que deberá adoptar el Consejo de Administración teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en el Banco, así como el interés público.

- 2) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- 3) Informar al Consejo de Administración sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en el Banco, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- 4) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 5) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- 6) Proponer al Consejo de Administración para que lo eleve a la Junta General de Accionistas, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de

personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.

- 7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

## Capítulo III: Composición

### Artículo 4. Composición

- 1) El Comité estará formado por consejeros que no tengan asignadas funciones ejecutivas.
- 2) Adicionalmente a su condición de consejero no ejecutivo, el Presidente del Comité deberá revestir la condición de consejero independiente.

### Artículo 5°. Número de miembros

El Comité estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros del Consejo de Administración, incluido el Presidente de dicho Comité. Al menos un tercio de los mismos deberán ser consejeros independientes.

## Capítulo IV: Designación y cese de miembros

### Artículo 6. Designación de miembros. Cargos

- 1) Los Consejeros miembros del Comité serán designados por el Consejo de Administración del Banco de entre los Consejeros que lo integran.
- 2) El Consejo designará a su vez de entre los miembros independientes del Comité a quien deba ostentar el cargo de Presidente.
- 3) El Consejo de Administración podrá designar asimismo un Secretario, que no tendrá que ser necesariamente miembro del Comité, que asistirá al Presidente en relación con la planificación de reuniones y agendas, la redacción de los documentos y actas de las reuniones y la recopilación y distribución de información, entre otras.

### Artículo 7. Cese

Los miembros del Comité cesarán en su cargo:

- 1) Cuando pierdan su condición de Consejeros del Banco.
- 2) Por acuerdo del Consejo de Administración del Banco.
- 3) Cuando pasen a tener la condición de Consejeros ejecutivos.

### Artículo 8°. Duración

Los miembros del Comité serán nombrados por el mismo plazo que su nombramiento como miembros del Consejo de Administración, de forma tal que las fechas de nombramiento y duración como miembros del Comité sean coincidentes con las de su condición de Consejeros, pudiendo ser igualmente reelegidos.

Cuando se produzca al mismo tiempo una renovación o reelección de más del 50% de los miembros del Consejo de Administración, los miembros del Comité deberán ser nuevamente nombrados en la primera sesión del nuevo Consejo de Administración que se celebre.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá cesar en cualquier momento a todos o a cualquiera de los miembros del Comité, en cuyo caso deberá cubrir las vacantes producidas.

## Capítulo V: Reuniones

### Artículo 9. Sesiones

- 1) El Comité se reunirá cuantas veces fueran necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año.
- 2) Igualmente deberá reunirse cuando existan razones fundadas para ello a propuesta de al menos dos de sus componentes.
- 3) Las reuniones del Comité de Remuneraciones se celebrarán en el domicilio de la Sociedad o en cualquier lugar designado previamente por el Presidente y señalado en la convocatoria.
- 4) Podrán celebrarse reuniones del Comité a distancia, sea por videoconferencia, por conferencia telefónica múltiple o cualquier otro sistema análogo, siempre que los miembros del Comité dispongan de los medios técnicos necesarios para ello y se reconozcan recíprocamente. En tal caso, la celebración del Comité se considerará celebrada en el lugar del domicilio social.
- 5) El Comité de Remuneraciones establecerá anualmente un plan de trabajo que contemplará las principales actividades del Comité durante el ejercicio en relación con el cumplimiento de sus funciones.
- 6) En las reuniones del Comité se fomentará el diálogo constructivo entre sus miembros, promoviendo la libre expresión y la actitud supervisora y de análisis de los mismos, debiendo asegurarse el Presidente del Comité de que sus miembros participan con libertad en las deliberaciones.

### Artículo 10°. Convocatoria

- 1) La convocatoria, salvo por razones de urgencia que así lo justifiquen, será comunicada con una antelación mínima de 8 días por el Secretario del Comité a cada uno de sus miembros por valija interna, carta, fax, telegrama o correo electrónico, y estará autorizada con la firma del Presidente o Secretario por orden verbal o escrita de aquél.
- 2) En la convocatoria se incluirá el orden del día de la sesión, con el suficiente detalle, el cual podrá ser modificado, a propuesta del Presidente del Comité, mediante acuerdo unánime de los miembros del Comité.

### Artículo 11°. Constitución

- 1) Quedará constituido el Comité con la presencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros.



- 2) Los miembros del Comité podrán otorgar su representación a otro miembro del Comité. La representación se conferirá por escrito y con carácter especial para cada reunión.
- 3) En caso de ausencia del Presidente presidirá la sesión el Consejero de más edad y en caso de ausencia del Secretario actuará como tal el más joven.

### **Artículo 12°. Acuerdos**

- 1) Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, presentes o representados en la reunión. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.
- 2) El Secretario del Comité levantará acta de cada una de las sesiones mantenidas, en la que se incluirán todos los asuntos del orden del día, así como los acuerdos y conclusiones a las que se haya llegado en cada sesión y que será aprobada en la misma sesión o en la inmediatamente posterior.
- 3) En supuestos de conflicto de interés, el miembro del Comité afectado se abstendrá de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada a él tenga un conflicto de interés, directo o indirecto.

### **Artículo 13°. Asistencia**

- 1) A requerimiento del Comité, podrá asistir a las reuniones del mismo cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Entidad, como el Director General o el Director de Recursos Humanos del Banco.
- 2) El Director General podrá solicitar reuniones informativas de carácter excepcional con el Comité.
- 3) En todo caso, la asistencia a las reuniones del Comité de Remuneraciones de personas distintas de sus propios miembros, tendrá lugar únicamente por invitación del Presidente del Comité y sólo para tratar aquellos puntos concretos del orden del día para los que sean citados y sin participar en la parte decisoria de las reuniones del Comité de Remuneraciones, debiendo ausentarse en todo caso de las reuniones cuando el Comité trate algún asunto que le afecte directa o indirectamente.

### **Artículo 13°bis. Remuneración**

Los miembros del Comité percibirán, en su caso, unas dietas de asistencia del mismo importe que las que perciban en su calidad de Consejero cuando la sesión del Comité se celebre en día distinto al de la sesión del Consejo de Administración.

Además, en función de las responsabilidades, funciones, cargos que se ostenten en el Comité, sus miembros podrán ser retribuidos con una asignación fija anual. Será decisión del Consejo de Administración, la determinación del importe que corresponda y la periodicidad de su percepción.

## **Capítulo VI: Relaciones del Comité de Remuneraciones**

### **Artículo 14. Relaciones con el Consejo de Administración**

- 1) El Presidente del Comité actuará como portavoz del Comité en las reuniones del Consejo de Administración, informando periódicamente al Consejo de Administración sobre sus actividades y proponiendo aquellas medidas que estime conveniente implantar dentro del ámbito de sus funciones.
- 2) Anualmente se presentará al Consejo de Administración una Memoria con las actividades desarrolladas por el Comité.

### **Artículo 15°. Relaciones con Recursos Humanos**

Adicionalmente a las responsabilidades propias de su función, Recursos Humanos será el órgano normal de comunicación entre el Comité y el resto de la organización de la Entidad.

### **Artículo 16°. Relaciones con las Autoridades Competentes**

En aquellos supuestos en los que el Comité tenga que relacionarse con las autoridades supervisoras (a modo de ejemplo, el Banco de España o la Comisión Nacional del Mercado de Valores), aquél adoptará las medidas que considere en cada caso oportunas para facilitar el cauce de comunicación con las mismas.

Si, a estos efectos, fuera necesaria la designación de una o varias personas concretas encargadas de mantener las comunicaciones a las que se refiere este artículo, el Comité podrá encomendar esta tarea a uno o varios miembros del propio Comité o cualquier miembro de la organización que se estime como el más idóneo en cada caso.

### **Artículo 17°. Relaciones con otras partes**

- 1) El Comité, a través del Secretario del Consejo de Administración, podrá recabar asesoramiento de profesionales externos para el mejor cumplimiento de sus funciones, quienes deberán dirigir sus informes directamente al Presidente del Comité, el cual deberá informar al Presidente del Consejo de la solicitud de asesoramiento externo y de los informes emitidos.
- 2) El Comité podrá igualmente solicitar, a través del Secretario del Consejo de Administración, la presencia de profesionales externos en sus sesiones, informando al Presidente del Consejo de Administración de la solicitud y su finalidad.
- 3) El Comité de Remuneraciones podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, disponiendo a través del Secretario de los fondos adecuados para ello.

## Capítulo VII: Facultades, Obligaciones e interpretación

### Artículo 18°. Facultades y Obligaciones

- 1) El Comité podrá acceder libremente a cualquier tipo de información, documento, contrato, etc., que considere necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- 2) En todo caso, y de acuerdo con la circunstancia derivada de sus miembros por su condición de Consejeros y de miembros del Comité, deberán éstos actuar con independencia de criterio y de acción respecto al resto de la organización, ejecutar su trabajo con la máxima diligencia y competencia profesional, y mantener la más absoluta confidencialidad, siendo responsables del buen cumplimiento de las funciones que les vienen atribuidas por el presente Reglamento.
- 3) Los miembros del Comité tienen la obligación de asistir a las reuniones del Comité y prestar la cooperación que el Presidente les solicite.
- 4) Los miembros del Comité deberán mantener en todo momento un comportamiento ético ejemplar.

### Artículo 19°. Cumplimiento y difusión

Los Consejeros miembros del Comité y los Directivos del Banco tienen la obligación de conocer y cumplir el presente Reglamento a cuyo efecto, el Director de Recursos Humanos facilitará a todos ellos un ejemplar del mismo.

El Reglamento será objeto de difusión a accionistas y al mercado en general a través de su publicación en la página web del Banco.

### Artículo 24°. Interpretación

Cualquier duda o discrepancia de interpretación del presente Reglamento será resuelta por mayoría en el propio Comité y, en su defecto, por el Presidente, asistido de las personas que al efecto el Consejo designe.

\*\*\*