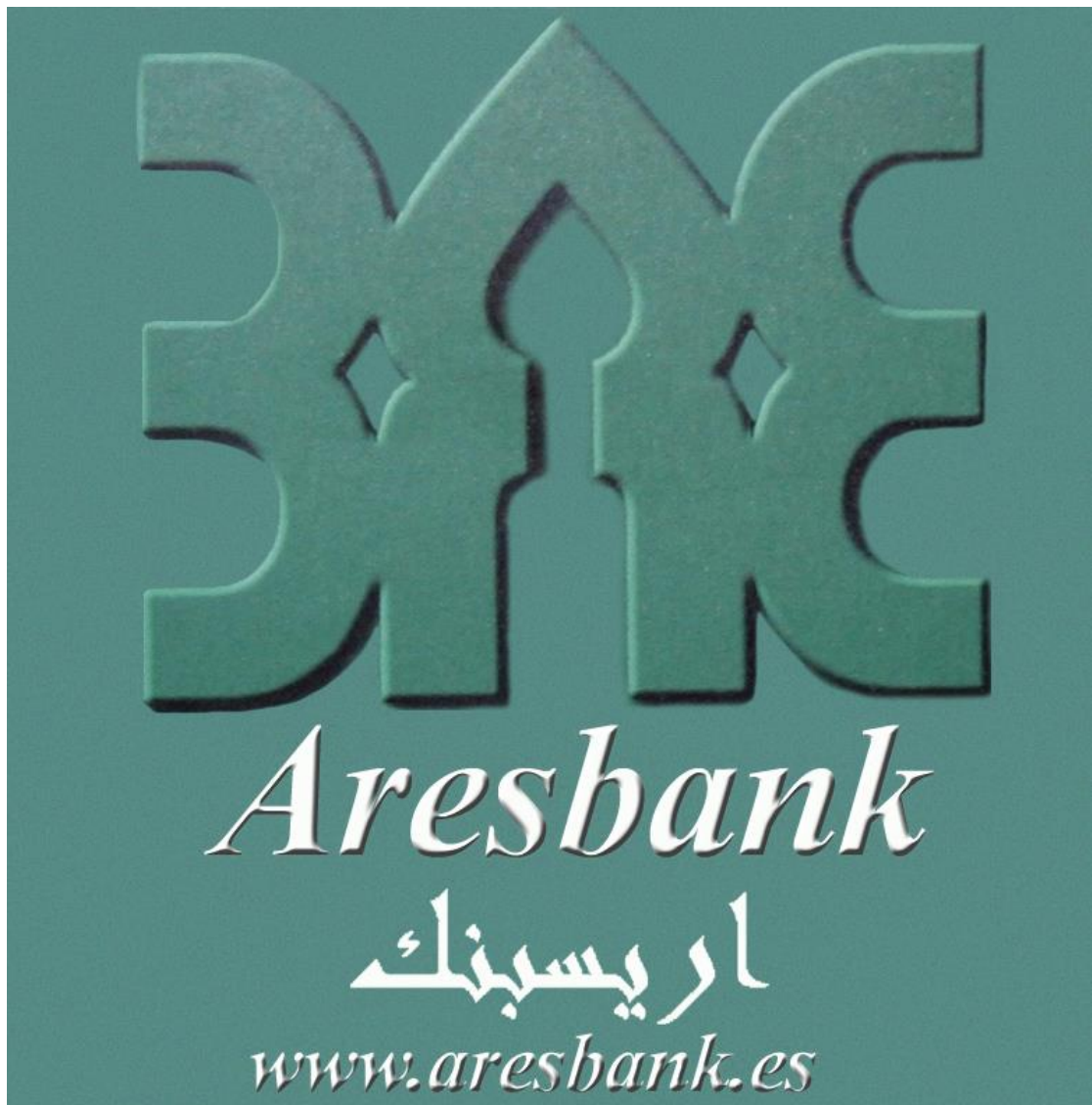


POLÍTICA DE REMUNERACIONES



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1	Objeto.....	3
1.2	Marco normativo	3
2.	AMBITO DE APLICACIÓN	5
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4	MARCO GENERAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	8
4.1	Equilibrio entre componente fijo y variable.....	8
4.2	Determinación de la remuneración variable.....	8
4.3	Mecanismo de ajuste al riesgo <i>ex ante</i>	10
4.4	Mecanismos de ajuste al riesgo <i>ex post</i> : Cláusulas de reducción de la remuneración (malus). Cláusulas de diferimiento y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (<i>clawback</i>)....	11
4.5	Estrategias personales de cobertura y elusión.....	12
5	SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	13
5.1	Sistema retributivo aplicable a los Consejeros No Ejecutivos	13
5.2	Sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos	14
6	ESPECIFICIDADES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE OTROS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE ARESBANK	14
6.1	Sistema retributivo de los miembros de la Dirección General.....	14
6.2	Sistema retributivo de otros miembros del Colectivo Identificado.....	14
7	SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL DEL PERSONAL DE ARESBANK	16
8	GOBERNANZA	17
8.1	El Comité de Nombramientos y Remuneraciones	17
8.2.	Procesos y líneas de responsabilidad del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y del Consejo de Administración	18
8.3	Estructura de aprobación de decisiones	18
8.4	Implicaciones de las Funciones de Control Interno en la elaboración y revisión de la Política... ..	19
8.5	Revisión y control de la Política de Remuneraciones	19
9	DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	20

1 INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, las entidades de crédito deben contar con una política de remuneración de todo el personal. Esta política de remuneración debe cumplir con los principios establecidos en los artículos 92 y 94 de la Directiva, teniendo en cuenta la relación de los requisitos que se recogen en los artículos 74 y 92 a 96 de la Directiva UE.

En este sentido, la entidad Aresbank, S.A. (en adelante, “**Aresbank**” o la “**Entidad**”) elabora la presente Política de Remuneraciones, basada en los principios recogidos en las disposiciones indicadas en el párrafo anterior de la Directiva 2013/36/UE, y en los criterios de imparcialidad en cuanto al género; es decir, el personal de la Entidad, con independencia de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, conforme al punto 65 del artículo 3, apartado 1 de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

La Política de Remuneraciones de la Entidad es coherente con los objetivos de estrategia de riesgo y negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, así como las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses y una asunción de riesgos excesiva. Además, Aresbank garantiza que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, incluidos los riesgos de reputación.

Toda la información contenida en la presente Política se ajusta a los requerimientos de información detallada previstos en el artículo 450 del Reglamento (UE) 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 sobre requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por el que modifica el Reglamento (UE) 648/2012 (CRR, *Capital Requirements Regulation*), y del artículo 17 del Reglamento de Ejecución (EU) 2021/637.

Este documento contiene asimismo una descripción del marco normativo aplicable a las entidades de crédito en materia retributiva, los principios generales que rigen dicha Política, la descripción del sistema de remuneración del personal, así como el esquema de asignación y pago.

1.1 Objeto

El presente documento recoge las normas internas sobre la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, del Colectivo Identificado, en los términos en que se define más adelante, y de todo el personal de Aresbank (en adelante, la “**Política**” o “**Política de Remuneraciones**”), basada en la consideración de un sistema retributivo como un elemento que genera valor a la Entidad y da soporte a una gestión de riesgos sólida.

1.2 Marco normativo

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de ordenación y disciplina de entidades de crédito en materia de remuneraciones, contenido en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito¹ (en adelante, “**Ley 10/2014**”), donde se establece que “*las entidades de crédito deberán contar dentro de su sistema de gobierno corporativo con políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan*”; así como en su normativa de desarrollo, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, que desarrolla la anterior (en adelante “**RD 84/2015**”); la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España (en adelante “**CBE 2/2016**”), y por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España por la que se modifican la CBE 2/2016, la Circular 2/2014, de 31 de enero, y la Circular 5/2012, de 27 de junio (en adelante “**CBE 3/2022**”). Además, se considera, en todo momento, a aplicación de lo dispuesto en la legislación mercantil vigente, contenida en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**LSC**”).

Así mismo, para el desarrollo de la Política se ha aplicado la siguiente normativa:

¹ Ley nacional objeto de la transposición al ordenamiento español de la 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.

² Artículo 29.1 d) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

- Con el objeto de cumplir con las obligaciones de divulgación, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el 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, “**CRR**”);
- En cuanto a la determinación del personal perteneciente al Colectivo Identificado, se ha tomado en consideración lo establecido en el Reglamento Delegado UE núm. 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cuantitativos y los criterios cualitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una Entidad (en adelante, “**Reglamento 604/2014**”).

La Autoridad Bancaria Europea (EBA), en aplicación del principio de proporcionalidad en materia de remuneraciones, recomendó la modificación de la Directiva 2013/36/EU, y subrayó la importancia de garantizar una aplicación proporcionada de los requisitos sobre remuneraciones.

- De esta forma, dentro del paquete de propuestas para la reforma del sistema bancario, se aprobó la Directiva (UE) 2019/878³ 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 (en adelante, “**CRD V**”). La Directiva establecía que quedaban exentas de la aplicación de los principios relativos al pago en instrumentos financieros, aplazamiento o diferimiento en el pago y beneficios discrecionales de pensiones⁴, las entidades pequeñas (cuyo activo sea inferior a 5 mil millones de euros) o cuyos miembros del Colectivo Identificado reciban una remuneración variable inferior a 50.000 euros⁵.

La CRD V fue traspuesta al ordenamiento jurídico español, mediante la publicación del Real Decreto-Ley 7/2021, de 27 de abril que, a su vez, trasponía directivas de la Unión Europea en materia de competencia, prevención de blanqueo de capitales, entidades de créditos, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños ambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.

- Además, ante la necesidad de establecer criterios para identificar a los miembros del personal distintos de los miembros del personal mencionados en el artículo 92, apartado 3, letras a), b) y c) de la Directiva 2013/36/UE, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, la Comisión Europea publicó el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 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 categoría de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3 de la Directiva (en adelante, “**Reglamento Delegado 2021**”).
- Por último, se han tenido en cuenta las Directrices EBA/GL/2021/04, de 2 de julio de 2021 sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (en adelante, “**Directrices de la EBA**”), en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de esta Directiva, y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del CRR.

³ 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.

⁴ Artículo 94.1 de la CRD IV, letras l), m) y o).

⁵ Según se establece en el artículo 94.3 b) de la CRD V: “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”.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación para todo el personal de Aresbank y, en particular, para los miembros que formen parte del denominado “**Colectivo Identificado**” de la Entidad, entendido como aquel formado por los miembros del órgano de administración, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, incluyendo, al menos, los que cumplan los criterios tanto cualitativos como cuantitativos establecidos en el Reglamento 604/2014⁶, así como del Reglamento Delegado 2021⁷.

En consonancia con el documento donde se establece el “*Procedimiento para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración, dirección general y de los titulares de funciones clave*”, aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2022, Aresbank cuenta con procedimientos internos adecuados para determinar la composición del Colectivo Identificado, que incluirán tanto criterios internos de selección, complementarios a los indicados en el Reglamento 604/2014, y en el Reglamento Delegado 2021, como criterios de exclusión, a partir de la identificación de actividades que se considere que no tienen una incidencia importante en su perfil de riesgo. Las posibles exclusiones del Colectivo Identificado serán comunicadas a la autoridad supervisora para su aprobación, según se establece en el Reglamento Delegado 2021.

En Aresbank, el Colectivo Identificado estará formado por los siguientes miembros:

1. Miembros del Consejo de Administración.
2. Miembros de la Dirección General.
3. Personas que ejercen “Funciones de Control Interno”:
 - Responsable de la función de Gestión de Riesgos: El departamento de Control Global del Riesgo, con el *Chief Risk Officer* (CRO) al frente, tendrá la responsabilidad de facilitar información exhaustiva y comprensible sobre los riesgos y de asesorar al órgano de administración para que éste pueda entender el perfil global de riesgo de la Entidad.
 - Responsable de la función de Cumplimiento: En este caso, corresponderá al responsable del área de Cumplimiento Normativo, el cual es responsable de desempeñar la función de cumplimiento normativo de la Entidad, incluyendo la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
 - Responsable de la función de Auditoría Interna: El responsable es el Departamento de Auditoría Interna, quien proporcionará una garantía independiente sobre la calidad y la eficacia del control interno, la gestión de riesgos y los sistemas y procesos de gobierno de la Entidad, ayudando al Consejo de Administración y a la Dirección General a proteger su organización.
4. Otras personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad son los Directores del: i) Departamento de Desarrollo de Negocio, ii) Departamento de Operaciones, iii) Departamento de Asesoría Jurídica, iv) Departamento de Tesorería y Mercado de Capitales, v) Departamento de Contabilidad, vi) Departamento de Sistemas y Tecnologías de la información, y vii) Departamento de Administración y Recursos Humanos.

Las funciones de Control Global de Riesgos y de Cumplimiento, el Departamento de Asesoría Jurídica, junto con el Departamento de Administración y Recursos Humanos, así como los Comités del Consejo de Administración, participarán en el proceso de identificación del Colectivo Identificado de Aresbank, de acuerdo con sus funciones respectivas y también de forma permanente. Además, el Comité de Riesgos, Cumplimiento y TI, como órgano delegado del Consejo de Administración, participará en dicho proceso sin perjuicio de las tareas del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Al margen de los empleados y miembros del Colectivo Identificado, se incluye, dentro del ámbito de aplicación de la presente Política, al resto del personal de la Entidad.

⁶ En virtud de los artículos 2, 3 y 4 del Reglamento Delegado (UE) número 604/2014.

⁷ En virtud de los artículos 5 y 6 del Reglamento Delegado (UE) número 2021/923.

3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones tiene como objeto principal establecer los principios generales en los que se basa el sistema retributivo del personal de Aresbank, con el objetivo de garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se implante conforme a la estrategia de la Entidad y a la legislación nacional y europea vigente.

La Política de Remuneraciones se sustentará sobre los siguientes principios generales de manera acorde a su tamaño, su organización interna, así como a la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad:

1. Principio de proporcionalidad

El artículo 92, apartado 2 de la Directiva 2013/36/UE y, en el caso del ordenamiento jurídico español, el artículo 32.1 de la Ley 10/2014 establecen que, las entidades, a la hora de fijar y aplicar la política de remuneración global, deberán atender a los principios generales y prácticas de remuneración enumerados en la Ley, para que sean compatibles con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la Entidad, de forma que se cumplan efectivamente los objetivos de los requisitos de remuneración.

Al aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones de las Directrices EBA/GL/2021/04 de forma proporcional, Aresbank ha considerado la combinación de varios criterios basados en su tamaño, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de la actividad que desarrolla.

Se ha pretendido, en todo momento, hacer compatible la Política de Remuneraciones de Aresbank con su perfil de riesgo, su propensión al riesgo y su estrategia de negocio, cuyas especiales características pudieran permitir la aplicación del principio de proporcionalidad de ciertos requisitos relativos a la remuneración variable del Colectivo Identificado, cuando se estime que el coste de aplicar dichos requisitos es superior a la ventaja prudencial que suponen, concretamente en lo referido al pago en instrumentos financieros, diferimiento en el pago y beneficios discrecionales.

2. Principio de gestión prudente y eficaz de los riesgos

La presente Política debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

Así mismo, debe recompensarse el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el empleado y el nivel de riesgo asumido. Por tanto, la Entidad debe lograr un equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución, considerando riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado de la entidad. En este sentido, la Política de Remuneraciones permite alinear las remuneraciones de los empleados con los resultados de la entidad, el coste y volumen del capital necesario para respaldar los riesgos asumidos, el coste y nivel de riesgo de liquidez asumido en la gestión de su actividad, la consistencia con la probabilidad y el momento de que los potenciales ingresos futuros se incorporen a los beneficios actuales, los riesgos asumidos por los empleados y los criterios cualitativos establecidos en la evaluación del desempeño, incluidos en el artículo 5 del Reglamento Delegado 2021.

3. Independencia de las funciones de control

El personal que ejerza funciones de control dentro de Aresbank, será independiente de las unidades de negocio que supervisa, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será 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.

De esta forma, los métodos utilizados para determinar la retribución variable de las funciones de control no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia, y velarán por que no surjan conflictos de interés significativos para el personal en funciones de control.

4. Supervisión y efectividad

La Política de Remuneraciones de Aresbank, así como las cuantías que vayan a percibirse en concepto de remuneración, serán asuntos supervisados y aprobados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad y propuesto para aprobación por el Consejo de Administración, garantizando que la política y las prácticas de remuneración de la Entidad se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año.

La propuesta de decisión sobre el importe a percibir en concepto de remuneración variable recaerá sobre la Dirección General de la Entidad. Dicha decisión será posteriormente ratificada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad.

El Consejo de Administración de la Entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones, y será responsable de supervisar su aplicación.

5. Transparencia del sistema retributivo

Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los miembros del Colectivo Identificado, y por el resto del personal, primando siempre la transparencia en términos retributivos.

Dichas normas estarán redactadas de forma clara y concisa, incluyendo tanto una descripción simplificada de las mismas como de los métodos de cálculo, así como de las condiciones aplicables para su concesión.

6. Sistema competitivo y equitativo

La Política de Remuneraciones debe asegurar que la Entidad cuenta con un sistema retributivo que mantiene unos criterios de competitividad externa y equidad interna; que es capaz de atraer y retener el mejor talento, y que está alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios de su entorno y las exigencias del sector.

En relación con la implantación de un sistema equitativo, debe conseguirse, además, recompensar la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.

7. Igualdad de género⁸

La Política de Remuneraciones debe basarse en la igualdad en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Sobre la base de este principio, el Plan de Igualdad de Aresbank, aprobado por la Entidad, recoge el compromiso de ésta de realizar una auditoría del sistema retributivo de la Entidad que detecte los factores que puedan desencadenar en una diferencia retributiva entre las empleadas y los empleados, y que establezca las medidas necesarias para disminuir la posible brecha salarial.

8. Fomento de la sostenibilidad empresarial y social

La Entidad deberá lograr que la Política de Remuneraciones, además de promocionar la sostenibilidad empresarial y social a medio y largo plazo, esté en línea con los valores del grupo, lo que implica: (i) la alineación de las remuneraciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo; (ii) el impulso de una gestión de riesgos rigurosa, que evite posibles conflictos de intereses; y (iii) la alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad.

⁸ De acuerdo con la CRD V, “El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor se establece en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Las entidades han de aplicar ese principio de forma coherente. Por tanto, deben aplicar una política de remuneración imparcial en cuanto al género.”

9. Distinción clara entre los criterios de establecimiento de la remuneración fija y la remuneración variable

La Política de Remuneraciones distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración fija y variable. Por un lado, el componente fijo reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, y la responsabilidad en la organización, según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, según su categoría profesional; y, por otro lado, el componente variable reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Además, Aresbank podrá aprobar la implantación de Planes de Remuneración Variables Plurianuales. Dichos planes establecerán la distribución y el diferimiento del pago de este tipo de remuneración variable para la Dirección General y el resto del personal de la Entidad.

4 MARCO GENERAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO

El Colectivo Identificado, tal y como se define en el apartado 2 de la presente Política de Remuneraciones, ha sido revisado y actualizado su composición por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Aresbank, siguiendo las recomendaciones de los organismos regulatorios en cuanto a los miembros que deben formar parte del mismo, es decir, tanto miembros de la Dirección General, como directivos responsables de la gestión del negocio; personal responsable de las funciones de control, según se definen en dicho apartado 2 de esta Política de Remuneraciones, y otras personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad.

El componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado se caracterizará por los siguientes aspectos:

4.1 Equilibrio entre componente fijo y variable

Deberá existir un equilibrio entre el componente fijo y variable de la retribución total de los miembros del Colectivo Identificado, permitiendo aplicar una cierta flexibilidad a la hora de determinar el componente variable, que podrá llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada miembro del Colectivo y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad. De esta forma, se distinguirá entre:

- a) Remuneración fija: Deberá reflejar principalmente la experiencia, desempeño, formación y la responsabilidad en la organización, de conformidad con la descripción de las funciones del puesto. De esta manera, dicha retribución reflejará el nivel de responsabilidad de sus funciones ejecutivas y no se encontrará vinculada en ningún caso a parámetros variables o a resultados.

El importe de la remuneración fija constituirá para cada individuo, una parte suficientemente elevada de su retribución total.

- b) Remuneración variable: Deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido por la descripción de funciones, teniendo por objeto incentivar el desempeño del ejercicio de forma que se promueva una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite crear incentivos a comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital, y no representa ningún riesgo en el nivel de capitalización, solvencia o liquidez de la Entidad.

4.2 Determinación de la remuneración variable

La fijación del componente variable de la remuneración tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- El componente de la remuneración variable no será superior al 100% 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, siempre que no exceda del 200% del componente fijo, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 34.1.g) 2º de la Ley 10/2014. En este caso, deberá seguirse el siguiente procedimiento:
 - (i) La Junta General de Accionistas tomará su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración 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.
 - (ii) La Junta General de Accionistas de la Entidad adoptará la decisión por una mayoría de dos tercios, siempre que esté presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible alcanzar el quorum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
 - (iii) El Consejo de Administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación.
 - (iv) El Consejo de Administración comunicará a Banco de España la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesta y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la entidad. Así mismo, el Consejo de Administración comunicará a Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

- A la hora de fijar el importe de la remuneración variable, se tendrán en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste de capital y liquidez necesarios. De esta forma, se emplearán criterios tanto financieros (criterios cuantitativos) como no financieros (criterios cualitativos), que combinarán los resultados del empleado con los de su unidad de negocio, y con los resultados globales de la Entidad. Su cálculo se hará sobre la base de unas métricas de evaluación anual, en función de unas escalas de consecución de objetivos determinadas, y en función de la ponderación atribuida a cada métrica.

- Respecto al pago con instrumentos financieros, según se recoge en el artículo 34.2 de la Ley 10/2014, en el caso de Aresbank, en base a su estructura accionarial, su estrategia prudente de asunción de riesgos y su política de remuneración moderada, no establece mecanismos de retribución variable en forma de instrumentos de capital, siguiendo el principio de proporcionalidad contenido en las Directrices de la EBA.

Los criterios empleados para la determinación de la remuneración variable serán los siguientes:

Criterios cuantitativos:

a) Indicadores del Marco de Apetito al Riesgo:

- Ratio de Capital Ordinario de Nivel 1 (CET1).
- Ratio de liquidez a corto plazo (LCR).
- Ratio de créditos dudosos (tomando la definición de impago en 90 días).

Los resultados de dichos indicadores se compararán con los umbrales establecidos en el Marco de Apetito al Riesgo de Aresbank.

b) Indicadores relativos al modelo de negocio:

- *Margen bruto de negocio*⁹.- El resultado de este indicador, se comparará con la media de los márgenes obtenidos en los últimos 5 años, con objeto de aplicar un criterio consistente con la dinámica del negocio, que permita suavizar tendencias cíclicas derivadas del mismo de una manera objetiva.
- *Ratio de eficiencia*¹⁰.- El resultado de este segundo indicador, se comparará con la media del sector bancario en España, en base a los últimos datos disponibles a la fecha, publicados por la Asociación Española de Banca.

Criterios cualitativos:

Para la evaluación de los criterios cualitativos, la Entidad tendrá en cuenta:

- a) El desarrollo del capital humano: Asegurará que todos los empleados estén correctamente formados y actualizados en todo momento, mediante el fomento de políticas activas de Recursos Humanos enfocadas a los mismos, y la promoción de las mejores prácticas en este aspecto. Este compromiso se considerará muy relevante para fortalecer a Aresbank en el desarrollo de su negocio con las máximas garantías a todos los niveles. Para ello, el plan anual de formación deberá objeto de seguimiento a alto nivel, asegurando su aplicación en función del calendario previsto.
- b) La implementación de las recomendaciones de Auditoría Interna: Evaluará el desarrollo, por parte de cada área, de las recomendaciones emitidas por el departamento de Auditoría Interna, en base a un calendario acordado que deberá ser establecido en línea con el nivel de importancia de las recomendaciones emitidas, y el potencial impacto operativo que pueda surgir en torno al negocio.
- c) La gestión del riesgo operacional: Promoverá y mantendrá una gestión acorde con los procedimientos internos emitidos, con el fin de reducir la magnitud y el impacto de cualquier evento de riesgo operacional. El factor desencadenante que se utilizará para evaluar dicha gestión se enfocará en los informes independientes realizados tanto por la función de Gestión de Riesgos como por Auditoría Interna, que afecten a los riesgos operacionales.
- d) La digitalización: Participará activamente en el proyecto de digitalización de Aresbank, a partir de la hoja de ruta acordada y de los diferentes hitos marcados, con el fin de asegurar que el proyecto se lleve a cabo adecuadamente, teniendo en cuenta los planes de negocio y presupuestos. Dicho objetivo se evaluará a través del cumplimiento de cada una de las etapas de acuerdo con la hoja de ruta establecida.
- e) La Responsabilidad Social Corporativa (RSC): La Entidad promoverá iniciativas de RSC para avanzar en el desarrollo del compromiso de la Entidad con sus clientes, con el medio ambiente, con la sostenibilidad, y con la sociedad en general. Para ello se elaborará un plan anual de RSC,

⁹ Principal indicador del desarrollo del Modelo de Negocio Global de Aresbank, en términos de margen operativo.

¹⁰ Principal indicador de la gestión de costes que permite el desarrollo del Modelo de Negocio Global de Aresbank.

llevándose a cabo un seguimiento hasta su finalización, con el fin de calibrar el cumplimiento de este objetivo.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones evaluará anualmente la idoneidad de los criterios fijados para determinar la remuneración variable, de forma que en el supuesto de que éstos arrojen malos resultados, la remuneración variable podrá verse reducida a cero. Por su parte, este Comité tendrá potestad para proponer, en su caso, las modificaciones que estimen pertinentes al Consejo de Administración.

- 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 de crédito y sus riesgos empresariales.

4.3 Mecanismo de ajuste al riesgo *ex ante*

Para dar cumplimiento a lo requerido por el artículo 450.1 del Reglamento (UE) 575/2013, se describe a continuación el mecanismo de ajuste al riesgo *ex ante*.

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja a criterio del Comité de Nombramientos y Retribuciones, pudiendo llegar a ser cero en función de los siguientes criterios:

- (i) Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados. El ajuste podrá ser aplicado a todo el personal o a nivel individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo. Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este ajuste estará relacionado con factores de riesgo y control, tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (solventía, liquidez,) o exceso del umbral de pérdida esperada en materia de riesgo operacional, e indicadores de control interno o elementos similares (por ejemplo, resultados de informes de auditoría interna).
- (ii) Una rebaja hasta cero en el caso de que el capital de la Entidad fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA), en los términos previstos en el artículo 141 de la Directiva 2013/36/UE, o la que determine la legislación en cada momento.

4.4 Mecanismo de ajuste al riesgo *ex post*. Cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) Cláusulas de diferimiento y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (*clawback*)

La Entidad contará con mecanismos de ajuste *ex post* al riesgo, mediante los cuales la propia Entidad ajustará la remuneración de un miembro del Colectivo Identificado, bien rebajando la remuneración en efectivo o reduciendo el número o el valor de los instrumentos concedidos, o bien exigiendo la recuperación de remuneraciones variables ya satisfechas. Hasta el 100 por ciento de la remuneración variable total, independientemente de la modalidad de pago, estará sometida a estas cláusulas.

La Entidad podrá aplicar un período de diferimiento a la retribución variable de manera que una parte suficiente de dicha retribución pueda ajustarse según los resultados del riesgo a lo largo del tiempo, según el período que se determine en cada momento, mediante ajustes al riesgo y a la naturaleza del negocio de Aresbank. A estos efectos, dicho diferimiento deberá tener en cuenta algunos elementos como:

- (i) la responsabilidad asumida por los miembros del Consejo de Administración, Dirección General y el resto de los miembros del Colectivo Identificado;
- (ii) el ciclo económico y la naturaleza de las actividades de la Entidad; el perfil del riesgo de la Entidad y de sus unidades de negocio;
- (iii) el importe de la retribución variable concedido a cada miembro del Colectivo Identificado; y
- (iv) los requisitos regulatorios específicos exigidos en la normativa local donde el miembro del Colectivo Identificado presta sus servicios.

Para el supuesto de que un elemento de remuneración variable sea de una cuantía especialmente elevada, la Entidad podrá decidir el porcentaje de la remuneración variable a que se aplicaría el diferimiento. El período de diferimiento comenzará una vez realizada la concesión de la parte no diferida de la remuneración variable.

En cuanto a la remuneración variable ya satisfecha, tanto si está diferida como si 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 se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta o se deriven riesgos asumidos durante el período condicionado.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la totalidad de la remuneración variable pendiente de abono está sometida en todo momento a cláusulas de reducción o cancelación, así como de recuperación (*malus* y *clawback*), en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el miembro del Colectivo Identificado al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyen a conseguir los objetivos. Así, el Consejo de Administración, tras la opinión del Comité de Nombramientos y Retribuciones, adoptará dicha resolución si, durante el período que transcurre hasta su correspondiente abono, concurre alguna de las circunstancias establecidas a continuación:

- (i) Una reformulación de cuentas anuales que no provengan de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, el nuevo importe de retribución variable a liquidar resultase inferior al inicialmente devengado.
- (ii) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad de negocio o gestión.
- (iii) Incremento sufrido por la Entidad, o por una unidad de negocio, de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- (iv) Incumplimiento por parte de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de las condiciones de idoneidad establecidas para dicho colectivo.
- (v) Una actuación fraudulenta del empleado o que haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- (vi) Despido disciplinario de un empleado. En el caso de miembros del órgano de administración, el cese en el cargo de Consejero por quebrantamiento de sus deberes, realización de actuación dolosa o actuaciones por las que Aresbank pueda ejercitar acción social de responsabilidad contra él.
- (vii) Establecimiento de sanciones reglamentarias a las que haya contribuido la conducta del empleado, o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Así mismo, el incumplimiento del Código de conducta interno de Aresbank.
- (viii) Conducta irregular, ya sea individual o colectiva. Se considerarán en particular los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

4.5 Estrategias personales de cobertura y elusión

Por un lado, Aresbank garantizará en lo posible que el Colectivo Identificado no utilice estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan su sistema de remuneración. El requisito de no emplear estrategias de cobertura personales o seguros que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo que conllevan sus acuerdos de remuneración, será aplicable a la remuneración variable.

Aresbank mantendrá mecanismos eficaces para asegurar que el Colectivo Identificado cumple con los requisitos sobre estrategias personales de cobertura. Para ello, las funciones de Control Interno de la Entidad llevarán a cabo inspecciones aleatorias con el fin de comprobar que la Entidad no está llevando a cabo

dichas estrategias de cobertura, debiendo poner en conocimiento del Departamento de Administración y Recursos Humanos cualquier incumplimiento detectado.

Por otro lado, la Entidad garantizará que la remuneración variable no se abone mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente lleven al incumplimiento de los requisitos de remuneración del Colectivo Identificado.

La Entidad asegurará que el método para medir los resultados disponga de los controles adecuados para garantizar que los criterios de concesión no puedan ser manipulados. Dichos controles serán necesarios para verificar que la remuneración variable esté correctamente ligada a los resultados y que la Política de Remuneraciones se aplique de manera adecuada, evitando cualquier violación de los requisitos regulatorios.

5 SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ARESBANK

El sistema retributivo de los Consejeros distinguirá entre el sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales (consejeros No Ejecutivos) y el de los Consejeros Ejecutivos, como queda regulado en el artículo 27 de los Estatutos Sociales al disponer: *“El cargo de administrador es retribuido. La remuneración consistirá en una cantidad fija, determinada para cada año por la Junta General de Accionistas. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores debe ser aprobado por la Junta General y estará en vigor mientras no se modifique. Salvo que la Junta General determine otra cosa, el Consejo de Administración decidirá la distribución de la remuneración entre cada uno de sus miembros, de acuerdo con las funciones desempeñadas y la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comités”.*

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, éstos *“tendrán derecho a una retribución por la prestación de servicios ejecutivos, que consistirá en una cantidad fija, y en su caso una bonificación, adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, de acuerdo con el contrato de servicios de administración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que habrá de ser autorizado por la Junta General, a prorrata del número de reuniones que se celebren.”*

5.1 Sistema retributivo aplicable a los Consejeros No Ejecutivos

El Consejo de Administración de Aresbank, a fecha de publicación de la presente Política de Remuneraciones, está compuesto por 7 Consejeros No Ejecutivos, de los cuales 2 son Consejeros independientes, y sin relación alguna, directa o indirecta, con las dos entidades accionistas; y 5 Consejeros Dominicales, representantes de los accionistas. La composición actual del Consejo de Administración es la que se indica a continuación:

D. Ahmed A. Omar Ragib	Presidente
D. Fekri A A Sinan	Vice Presidente
D. Mustafa Mohamed Ali Elmanea	Consejero
D. Ahmed A A Elabbar	Consejero
D. Ali Kadri	Consejero
D. Javier Iglesias de Ussel	Consejero (Independiente)
D. Antonio del Campo	Consejero (Independiente)

Según lo dispuesto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, el importe máximo de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración es aprobada cada año por la Junta General de Accionistas, y estará en vigor mientras no sea modificada por este órgano.

El siguiente sistema retributivo aplicará de la misma forma tanto a los Consejeros Dominicales como a los Consejeros independientes, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración. Dicho sistema retributivo estará compuesto por los siguientes elementos:

- Una remuneración fija, determinada para cada año por la Junta General de Accionistas, según lo previsto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales de Aresbank. Salvo que la Junta General determine otra cosa, el Consejo de Administración decidirá la distribución de la remuneración entre cada uno de sus

miembros, así como con las funciones desempeñadas y la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comités.

- b) Dietas de asistencia a las reuniones, para la cobertura de los gastos de viaje, alojamiento y manutención, de cada Consejero no residente que asista a las reuniones del Consejo, y dietas de asistencia a reuniones para los Consejeros residentes, así como las correspondientes por la presidencia y asistencia a cada uno de los Comités delegados del Consejo.

Ambos conceptos serán proporcionales a la asistencia anual a los consejos de administración que se celebren a lo largo del ejercicio, así como a la actividad desempeñada durante el mismo en el seno del Consejo y de sus Comités delegados.

5.2 Sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo que será de aplicación a los Consejeros Ejecutivos viene igualmente establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales de Aresbank, si bien en el momento de la publicación de la presente Política, no existen Consejeros Ejecutivos en el Consejo de Administración de la Entidad. No obstante, se establece a continuación un sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos por la prestación de servicios ejecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo de la entidades de crédito, que consistirá en los siguientes elementos:

- a) Una remuneración fija.
- b) Una remuneración variable o “Gratificación Extraordinaria”, adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, de acuerdo con el contrato de servicios de administración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que habrá de ser fijado por la Junta General, en función del desempeño realizado por cada uno de los miembros del Consejo de Administración a lo largo del ejercicio anterior o sujeto a los objetivos plurianuales establecidos, teniendo en cuenta en todo caso los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos en el apartado 4.2. de la presente Política.

6 ESPECIFICIDADES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE OTROS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE ARESBANK

Sin perjuicio de las especificidades del sistema retributivo del resto de miembros del Colectivo Identificado, se tendrán en cuenta en todo caso los principios establecidos en el marco general de la Política de Remuneraciones aplicable al Colectivo Identificado. Formará parte de este sistema retributivo algunos de los miembros del Colectivo identificado que se indican a continuación y, en particular, el personal que ostenta posiciones clave que pueden afectar al perfil de riesgo de la Entidad.

6.1 Sistema retributivo de los miembros de la Dirección General

El sistema retributivo de la Dirección General de Aresbank constará de los siguientes elementos:

- a) Una remuneración fija.
- b) Una remuneración variable o “Gratificación Extraordinaria”, adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, de acuerdo con el contrato laboral suscrito con el miembro de la Dirección General, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que habrá de ser fijado por el Consejo de Administración, en función del desempeño realizado por el miembros de la Dirección General, a lo largo del ejercicio anterior o sujeto a los objetivos plurianuales establecidos, teniendo en cuenta en todo caso los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos en el apartado 4.2.

6.2 Sistema retributivo de otros miembros del Colectivo Identificado

Este apartado se refiere al sistema retributivo tanto de las personas que ejercen Funciones de Control Interno, como del resto del personal del Colectivo Identificado que ostenta posiciones clave que pueden afectar al perfil de riesgo de la Entidad.

Así, el sistema retributivo o la composición salarial es la misma que el resto de los colectivos, si bien varía el seguimiento y método de evaluación para la consecución de los objetivos establecidos, pero siempre manteniendo los principios establecidos en el Convenio Colectivo de Banca vigente en cada momento.

La remuneración total se compone de:

- b) **Salario bruto fijo:** Deberá ser acorde con los principios establecidos en el Convenio Colectivo de Banca vigente en cada momento. Además, como el resto de los empleados de Aresbank, este grupo de empleados tienen como principales beneficios sociales los siguientes: seguro de vida y accidentes; seguro médico para el empleado, cónyuge e hijos menores de 25 años; acceso a subvenciones formativas para el estudio de idiomas; posibilidad de solicitar anticipos de sueldo y préstamos en función del Convenio Colectivo de Banca y de la regulación interna que rige este tipo de productos; y participación en el Plan de Pensiones de Aresbank, S.A., en el que la Entidad, una vez el empleado tenga una antigüedad superior a un (1) mes en la plantilla del promotor¹¹, realiza una aportación anual en su nombre, equivalente a quince días de su salario bruto anual.
- c) **Retribución variable:** Queda definida en función de la Evaluación Anual de Desempeño y de los resultados de la compañía, mediante la cual este colectivo de empleados será valorado por el desempeño de su actividad debidamente estipulada para cada ejercicio, así como por objetivos personales anuales o plurianuales marcados.

La evaluación anual de este colectivo dependerá del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, previo reporte de la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos, quienes plantearán la evaluación anual de este colectivo de empleados al citado Comité, con la intención de que éste tenga toda la información necesaria para la evaluación y pueda realizar su evaluación de la manera más objetiva posible.

El importe máximo de retribución variable alcanzable por este colectivo de empleados será del 30% de su salario bruto anual.

La evaluación de los objetivos anuales y plurianuales marcados para la concesión de la retribución variable seguirá los siguientes principios básicos:

- Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos por la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- Será compatible con la estrategia marcada por la entidad, los objetivos, los valores e intereses a largo plazo de la entidad, incluyendo medidas que eviten el conflicto de intereses.
- La Dirección General de la entidad, siempre será evaluada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- Los Planes Retributivos Plurianuales se basarán en evaluar la consecución de unos objetivos determinados en un marco plurianual y su pago podrá ser escalonado a lo largo de un periodo de tiempo de acuerdo con los objetivos marcados.
- En el momento en que el Banco decida implantar una remuneración en base a un plan plurianual, las condiciones para su devengo, cobro, reconocimiento, cálculo y comunicación deberán estar desarrollados en un reglamento interno aprobado a tal efecto.

Para los casos en los que las aportaciones al Plan de Pensiones se realicen en concepto de remuneración variable, como un componente más de dicha remuneración, éstos tendrán la consideración de beneficios discrecionales de pensiones. Aresbank garantizará que cuando un miembro del Colectivo Identificado abandone la Entidad o se jubile, los beneficios discrecionales de pensiones no se paguen sin estudiar la situación económica de la Entidad, o los riesgos asumidos por dicho miembro, que pueden afectar a la

¹¹ Artículo único de la Ley 12/2022 de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo por la que se modifica el Texto Refundido de la ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre por el que introduce el artículo 74 que modifica el artículo 5.1.a) 1º de la Ley 1/2002.

Entidad a largo plazo.

Serán de aplicación al Colectivo Identificado los sistemas que en esta materia establezca el Consejo de Administración, con el alcance y la aplicación que se determine. Además, la presente Política podrá incluir compromisos por pensiones con los miembros del Colectivo Identificado para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad en los términos previstos en el Convenio Colectivo de Banca, así como otros acuerdos individuales o colectivos.

La política de pensiones será, en todo caso, compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.

Por último, Aresbank se asegurará de que las cláusulas de reducción y de recuperación previstas en apartado 4.3 y 4.4. de esta Política, se apliquen de igual manera a los beneficios discrecionales de pensiones que a otros elementos de la remuneración variable.

Por otra parte, cabe señalar que Aresbank no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones por despido o por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior a los miembros del Colectivo Identificado referidos en el presente apartado, ni para el resto del personal.

7 SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL DEL PERSONAL DE ARESBANK

En línea con lo recogido en el apartado de Remuneraciones del último Informe de Relevancia Prudencial de la Entidad, Aresbank abona a sus empleados una retribución anual acorde a lo recogido en el Convenio Colectivo de la Banca vigente en cada momento, que sigue los criterios anteriormente planteados de equidad interna salarial y de igualdad de género.

La Retribución anual del personal de Aresbank S.A. se compone de:

- **Remuneración Fija:** La compone el salario bruto anual del empleado y se determinará atendiendo a lo establecido por el Convenio de Banca.
- **Remuneración Variable:** Se compone de un importe variable en función de la Evaluación Anual de Desempeño de cada empleado y de los resultados de la compañía, cuyos objetivos son definidos a principio de año, analizado al final de cada ejercicio y aplicado en un solo pago en el ejercicio siguiente. Alternativamente, Aresbank podrá aprobar Planes de Retribuciones Plurianuales que combinen la consecución de objetivos en un plazo de tiempo determinado con el pago de la remuneración variable de forma escalonada a lo largo de un periodo de tiempo.

Dentro del principio de equidad interna y dando cumplimiento a lo recogido en la Ley 10/2014 de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el personal de Aresbank, sin perjuicio del colectivo indicado en el apartado 6.2 anterior, es dividido en dos principales perfiles: Personal Administrativo y/o Técnico y Personal Comercial.

i) Personal Administrativo y/o Técnico

Su salario se compone de:

- a) **Salario bruto fijo:** Es acorde con los principios establecidos en el Convenio Colectivo de Banca vigente en cada momento. Además, como el resto de los empleados de Aresbank, este grupo de empleados tienen como principales beneficios sociales los siguientes: seguro de vida y accidentes; seguro médico para el empleado, cónyuge e hijos menores de 25 años; acceso a subvenciones formativas para el estudio de idiomas; posibilidad de solicitar anticipos de sueldo y préstamos en función del Convenio Colectivo de Banca y de la regulación interna que rige este tipo de productos; y participación en el Plan de Pensiones de Aresbank, S.A., en el que la Entidad, una vez el empleado tenga una antigüedad superior a un (1) mes en la plantilla del promotor, realiza una aportación anual en su nombre, equivalente a quince días de su salario bruto anual.

- b) **Retribución variable:** Se determina en función de la Evaluación Anual de Desempeño y de los resultados de la Entidad, mediante la cual cada empleado es valorado por el desempeño de sus actividades diarias y funciones determinantes para su posición, así como por objetivos personales anuales o plurianuales marcados para cada empleado.

A lo largo de cada ejercicio y en función de la cascada jerárquica, cada responsable realiza un seguimiento de la evolución del cumplimiento de los objetivos marcados de las personas a su mando, con la intención de que sean alcanzados de manera adecuada. Siendo la evaluación final del empleado realizada por el inmediato superior jerárquico, la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos tienen la capacidad de rectificar dicha evaluación cuando lo consideren oportuno.

El importe máximo de retribución variable alcanzable por estos empleados no podrá exceder el 25% de su salario bruto anual.

ii) **Personal Comercial**

Su salario está compuesto de:

- a) **Salario bruto fijo:** Es acorde con los principios establecidos en el Convenio Colectivo de Banca vigente en cada momento. Además, como el resto de los empleados de Aresbank, este grupo de empleados tienen como principales beneficios sociales los siguientes: seguro de vida y accidentes; seguro médico para el empleado, cónyuge e hijos menores de 25 años; acceso a subvenciones formativas para el estudio de idiomas; posibilidad de solicitar anticipos de sueldo y préstamos en función del Convenio Colectivo de Banca y de la regulación interna que rige este tipo de productos; y participación en el Plan de Pensiones de Aresbank, S.A., en el que la Entidad, una vez el empleado tenga una antigüedad superior a un (1) mes en la plantilla del promotor, realiza una aportación anual en su nombre, equivalente a quince días de su salario bruto anual.
- b) **Retribución variable:** Se define en función de la Evaluación Anual de Desempeño y de los resultados de la compañía, mediante la cual este colectivo de empleados será valorado por el desempeño de su actividad comercial debidamente estipulada para cada ejercicio, así como por objetivos personales anuales o plurianuales marcados.

Anualmente y en función del Plan Comercial aprobado al principio del ejercicio, el personal comercial de Aresbank tendrá marcados unos objetivos cuantitativos y cualitativos con la finalidad de dar cumplimiento al Plan Comercial establecido para el ejercicio cuyo seguimiento será realizado por el Director de Desarrollo de Negocio. El seguimiento del desempeño de este colectivo será realizado por el Director de Desarrollo de Negocio y podrá ser rectificado, cuando así lo estime oportuno, por la Dirección General.

El importe máximo de retribución variable alcanzable por este colectivo de empleados no podrá exceder del 30% de su salario bruto anual.

8. GOBERNANZA

8.1. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones es un Comité no ejecutivo, el cual revisa las propuestas de nombramientos de consejeros y puestos de dirección claves para el desarrollo diario de la actividad financiera y de las funciones de control, así como la aprobación de la Política de Remuneraciones. La Entidad considera que un único comité de Nombramientos y Remuneraciones es suficiente y acorde a la operativa comercial que desarrolla. El Comité se compone de cinco miembros no ejecutivos del Consejo de Administración y sus principales objetivos son los siguientes:

- Supervisar y aprobar las propuestas de nombramientos de administradores y puestos de dirección claves, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración, así como informar sobre los nombramientos y ceses de los directores de departamento que la Dirección General proponga al Consejo.

- Supervisar y aprobar las políticas de remuneraciones del banco, tanto fija como variable, sus principios generales y su adecuación a la ley en cuanto a sus límites y aplicación, para su posterior aprobación por el Consejo; y proponer al Consejo de Administración el sistema retributivo de los miembros del Consejo.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas de remuneraciones establecidas por el Banco.
- Supervisar los procesos de selección y, de forma permanente, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, y de los puestos clave de la actividad financiera y de control, evaluar el equilibrio de capacidad, conocimiento y experiencia del Consejo, definir los papeles y las aptitudes requeridas a los candidatos a cubrir cada vacante, y decidir el tiempo y dedicación necesarios para que puedan cumplir sus deberes adecuadamente.
- Elaborar planes de contingencia y sucesión de los miembros del Consejo de Administración, según lo establecido en la Política de Evaluación de Idoneidad de la Entidad, de los puestos de Dirección claves; estudiar y organizar de manera adecuada la sucesión de la Dirección General, haciendo recomendaciones al Consejo de forma que el traspaso de poderes se efectúe de una forma planificada y ordenada.

8.2. Proceso y líneas de responsabilidad del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y del Consejo de Administración

De acuerdo con las Directrices EBA/GL/2021/04, el Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, es el responsable de adoptar y mantener la Política de Remuneraciones de la Entidad, así como de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista. Así mismo, también aprobará cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios de la política de remuneración, y considerará y controlará detenidamente sus efectos.

La función supervisora realizada por el Consejo de Administración garantiza que las políticas y prácticas de remuneración de la Entidad se apliquen adecuadamente, y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la Entidad, la cultura corporativa y de riesgos, la propensión al riesgo y los procesos de gobierno relacionados.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones tendrá acceso a todos los datos e información relativos al proceso de toma de decisiones del Consejo de Administración sobre la definición, implantación, supervisión y revisión de la Política de Remuneraciones. Dicho Comité dispondrá a su vez, de los recursos financieros adecuados y acceso sin restricciones a toda la información y datos de las Funciones de Control Interno, y garantizará la participación adecuada de dichas funciones dentro de las respectivas áreas de especialización y, en caso necesario, solicitará asesoramiento externo.

En línea con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de Aresbank, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones supervisará y aprobará las políticas retributivas de la Entidad, y las cuantías que vayan a percibirse en concepto de remuneración, tanto fija como variable, así como los principios generales que rigen dicha Política, y su adecuación a la ley en cuanto a sus límites y aplicación, para su posterior ratificación por el Consejo.

El Comité de Nombramientos y Remuneración podrá colaborar con otros Comités delegados del Consejo de Administración cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y el correcto funcionamiento de las políticas y prácticas de remuneración, concretamente, los Comités de Riesgos, Cumplimiento y TI, y el Comité de Auditoría; y facilitará la información apropiada al Consejo y, en su caso, a la Junta General sobre las actividades realizadas. En este sentido, la función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al Consejo de Administración.

Por su parte, la función de auditoría interna llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados de acuerdo con las directrices establecidas para su revisión.

Será asimismo competencia del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, supervisar de forma directa la remuneración de personal que desarrolle las Funciones de Control Interno, dentro del Colectivo Identificado.

8.3. Estructura de aprobación de decisiones

El artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración de Aresbank recoge las funciones y competencias del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en materia de remuneraciones de todo el personal, incluidos los miembros del Consejo de Administración, y será, por tanto, dicho Comité quien, dentro de sus competencias, proponga al Consejo de Administración la aprobación de la Política de Remuneraciones.

A su vez dicho Comité analizará el principio de proporcionalidad detallado en el apartado 3 de la presente Política, y determinará, caso por caso, la aplicación de dicho principio en el pago de la remuneración variable. Dicha Política será elevada al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

Las Directrices de la EBA también contemplan la posibilidad de que la aprobación de la Política de Remuneraciones en su conjunto pueda recaer también en la Junta General de Accionistas, además de la aprobación de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que ya está establecida en el artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Entidad y, según lo indicado en el apartado 5 de la presente Política. No obstante, será potestativo del Consejo de Administración someter la Política de Remuneraciones para aprobación de la Junta General de Accionistas, en cuyo caso, una vez aprobada por el Consejo de Administración, será la Junta General de Accionistas quien apruebe, en última instancia, el sistema retributivo también del Colectivo Identificado. En este supuesto, el voto de los accionistas podrá ser consultivo o vinculante.

8.4. Implicaciones de las Funciones de Control Interno en la elaboración de la Política

Las Funciones de Control Interno de Aresbank estarán compuestas por: (i) la función de Gestión de Riesgos; (ii) la función de Cumplimiento Normativo y, (iii) la función de Auditoría Interna.

Para aquellos supuestos en los que surjan dudas sobre la incidencia del personal y el grado de riesgo de la actividad en el establecimiento de los criterios de resultados y la concesión de remuneraciones, las Funciones de Gestión de Riesgos y de Cumplimiento Normativo proporcionarán información efectiva en su ámbito.

Así mismo, las Funciones de Control Interno participarán, en su caso, en el proceso de elaboración y modificación de la Política de Remuneraciones, tal y como se detalla a continuación:

- a) Por un lado, la función de control global de riesgos podrá contribuir a definir unas medidas de resultados que se ajusten al perfil de riesgo de la Entidad, para lo que tomará como referencia lo establecido el Marco de Apetito al Riesgo. Dicha función será invitada a asistir a las reuniones que celebre el Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre dicha materia.
- b) Sin perjuicio de las tareas propias del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el Comité de Riesgos, Cumplimiento y TI examinará si los incentivos que ofrece la Política de Remuneraciones tienen en cuenta el riesgo, el capital y la liquidez de la entidad, así como la probabilidad de obtener beneficios en su momento.
- c) Por otro lado, la función de Cumplimiento Normativo se encargará de analizar cómo afecta la Política de Remuneraciones al cumplimiento de la normativa vigente, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de Aresbank, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al Consejo de Administración. El Consejo tendrá en cuenta las conclusiones de la función de Cumplimiento normativo durante los procesos de aprobación, revisión y supervisión de la Política de Remuneraciones.
- d) Por último, la función de Auditoría Interna llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de Aresbank en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados en la revisión de la citada Política.

8.5. Revisión y control de la Política de Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones garantizará que la política y las prácticas de remuneración de la Entidad se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año, siendo aprobada cualesquiera modificaciones sobre la misma por el Consejo de Administración. La revisión incluirá un análisis para determinar si la Política de Remuneraciones es imparcial en cuanto al género. Así mismo, Aresbank realizará un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género para el Colectivo Identificado, los miembros del Consejo de Administración, la Dirección General y otro personal.

En el supuesto de que la revisión revele que la Política de Remuneraciones no funciona según lo previsto o establecido, o cuando se hayan hecho recomendaciones, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se asegurará de que se proponga, apruebe y aplique un plan de medidas correctoras de manera oportuna. Los resultados de la revisión y las acciones llevadas a cabo para corregirlos se determinarán en las actas de reunión de los comités pertinentes y se pondrán a disposición del Consejo, de los Comités pertinentes y de las funciones corporativas.

A su vez, las demás funciones corporativas internas relevantes, tales como el Departamento de Administración y Recursos Humanos, Asesoría Jurídica, así como otros Comités clave de la función supervisora y de control (Comité de Auditoría o Comité de Riesgos, Cumplimiento y TI) participarán activamente en la revisión de la Política de Remuneraciones de la Entidad con el fin de asegurar que sea acorde con el marco y estrategia de gestión de riesgos de la Entidad.

Aresbank, por su consideración de Entidad menos significativa, podrá externalizar, de forma total o parcial, la revisión independiente y periódica de la Política de Remuneraciones de Aresbank.

La presente Política resultará de aplicación para los ejercicios 2023 y sucesivos, salvo que se adopte acuerdo diferente en el Consejo de Administración de la Entidad, o en la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de la revisión interna que realizará la Entidad con carácter anual.

Corresponderá la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos por los supervisores.

9. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones, una vez aprobada por el Consejo de Administración, será publicada en la página web corporativa de la Entidad de forma completa, clara, comprensible, y actualizada, y será accesible desde la página web de la Entidad, www.aresbank.es, conforme a lo establecido en las normas 60 y 61 de la Circular 2/2016 del Banco de España.