



Políticas y Normas

Política de Remuneraciones

CÓDIGO DE REFERENCIA:	DE	A-PRE-0001
VERSIÓN:		4.0 27/06/2023
FECHA DE CREACIÓN:		22/05/2023
FICHERO:		A-RE-0001 - Política de Remuneraciones.odt
HERRAMIENTAS DE EDICIÓN:	DE	OpenOffice 2.2
AUTORES:		Secretaría Consejo Administración
EMPRESA:		Banca Pueyo, S.A.
ESTADO:		Aprobado
CLASIFICACIÓN:		USO INTERNO

La información aquí contenida y en los documentos adjuntos, si los hubiera, es estrictamente de USO INTERNO y propiedad exclusiva de Banca Pueyo, no puede ser divulgada o transmitida a personas distintas a la organización sin la previa aprobación por escrito de Banca Pueyo.

índice

1	ANTECEDENTES.....	3
1.1	Introducción.....	3
1.2	Objetivo	3
1.3	Alcance y ámbito de aplicación	4
1.4	Marco Jurídico	4
2	Roles y responsables.....	6
2.1	Órganos implicados.....	6
2.1.1	Comité de Nombramientos y Retribuciones	6
2.1.2	Consejo de Administración	7
2.1.3	Junta General.....	7
2.1.4	Funciones de control.....	7
3	Descripción de la Política	8
3.1	Principios Generales	8
3.2	Política de remuneraciones de los/las consejeros/as en su condición de tales.	8
3.2.1	Límite global.....	8
3.2.2	Órgano competente.....	9
3.2.3	Estructura.....	9
3.2.4	Incorporación de nuevos/as consejeros/as no ejecutivos/as.....	11
3.3	Política de remuneraciones de los/as consejeros/as ejecutivos/as	11
3.3.1	Órgano competente.....	11
3.3.2	Estructura.....	11
3.3.3	Incorporación de nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as.....	14
3.3.4	Principales características de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as	14
3.3.5	Remuneraciones que perciban los/as consejeros/as ejecutivos/as de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo.	15
3.4	Política de remuneraciones del colectivo identificado.....	15
3.4.1	Identificación del colectivo.	15
3.4.2	Órgano competente.....	16
3.4.3	Estructura.....	16
3.4.4	Remuneraciones de las funciones de control	17
3.4.5	Remuneraciones que perciba el colectivo identificado de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo.....	17
	3.5. Disposiciones comunes a la retribución variable	20
	3.6 Publicidad	19
	3.7 Evaluación y Supervisión de la Política de remuneraciones.....	19
	3.8 Validez y revisión.....	20
4	FIRMAS Y APROBACIONES.....	21
5	PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO	22
6	MODIFICACIONES Y BAJAS	23
7	ALMACENAMIENTO Y DIFUSIÓN	24
8	CONTROL DE VERSIONES	25
9	REFERENCIA A OTROS DOCUMENTOS INTERNOS	26

1 ANTECEDENTES

1.1 Introducción

Banca Pueyo, S.A., como entidad de crédito y de acuerdo con el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, debe tener aprobada una Política de Remuneraciones en los términos y condiciones indicadas en dicha ley, en el Reglamento 84/2015, de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y en la Ley de Sociedades de Capital, artículos 529 sexdecies y siguientes, tal y como así lo establece la normativa sectorial aun cuando Banca Pueyo, S.A. no sea sociedad cotizada.

En la Junta General de Accionistas celebrada el día 14 de mayo de 2019, Banca Pueyo, S.A. aprobó su Política de Remuneraciones válida para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

A continuación, se detalla el contenido de la nueva Política de Remuneraciones que Banca Pueyo, S.A. somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas a celebrar en el año 2023 si bien la fecha de entrada en vigor de la misma no será hasta el 1 de enero de 2024, manteniendo su vigencia durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026, siempre y cuando las condiciones y exigencias no supongan la necesidad de modificarla antes del plazo de expiración.

La presente Política de Remuneraciones replica sustancialmente los principios y características de la anterior, por entender que siguen siendo igualmente aplicables en la actualidad. Las modificaciones realizadas en el texto son por un lado la revisión del lenguaje para eliminar el posible lenguaje sexista del texto para cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad de la entidad y por otro lado la revisión se ha llevado a cabo en relación con la retribución variable aclarando su forma de cálculo y aplicación; además, se ha creado un apartado específico para la misma común tanto para los miembros del Consejo de Administración como para el personal del colectivo identificado para evitar reiteraciones innecesarias en el texto.

1.2 Objetivo

Banca Pueyo, S.A. como entidad de crédito está sometida a la legislación mercantil general, así como a la normativa específica para las entidades de crédito.

La materia de las remuneraciones viene recogida en el Considerando 97 y artículo 450 del Reglamento (UE) número 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n o 648/2012.

Asimismo, y en aras a la transposición de la normativa europea al ordenamiento jurídico español, hay que tener absolutamente en cuenta la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. Así como el documento EBA/GL/2015/22 "Directrices sobre políticas de remuneraciones 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) nº. 575/2013", así como adaptarlas a las novedades regulatorias de reciente entrada en vigor.

Así, esta Política que aquí se desarrolla seguirá tanto los principios rectores como el procedimiento establecido en dichas disposiciones legales, así como en cualquier otra que sea de aplicación.

1.3 Alcance y ámbito de aplicación

La Política de Remuneraciones de la Entidad será de aplicación para el personal que en cada momento fije la legislación aplicable.

En concreto se aplicará a:

- a) Todos los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de alta dirección;
- b) Todo el personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad;
- c) El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - La remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500 000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de la alta dirección de la entidad a que se hace referencia en la letra a).
 - El miembro del personal desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña. Se entenderá por unidad de negocio importante el que determine la Autoridad Bancaria Europea en la norma técnica de regulación aprobada al amparo del artículo 94.2 de la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio.

Asimismo, esta Política deberá ser tomada en consideración por todas las empresas que conformen el Grupo Banca Puego.

En este sentido y de acuerdo con el artículo 29 del texto refundido de la Ley de regulación de planes y fondos de pensiones, según la redacción dada por el Real Decreto- ley 3/2020, de 4 de febrero, que traspone, entre otras, la Directiva 2016/2341, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, se ha creado una Política de Remuneraciones específica para la gestora de planes y fondos de pensiones del grupo Banca Puego, Puego Pensiones, E.G.F.P., S.A. que formará parte de la presente como anexo a la misma. Esta política ha sido aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de la propia gestora en su reunión de fecha 24 de marzo de 2021 y por el Consejo de Administración de Banca Puego, S.A. en su reunión de fecha 25 de marzo de 2021.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, el anexo correspondiente a la Política de Puego Pensiones resultará de aplicación para la remuneración relativa a los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su período de vigencia. Como el ejercicio 2024 está cubierto por la vigencia de la política ahora vigente, se mantiene su vigencia hasta finalización de su plazo.

1.4 Marco Jurídico

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
- Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito

- Circular 2/2016, de 2 de febrero, de Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento nº 575/2013
- Texto refundido de la Ley de regulación de planes y fondos de pensiones, según la redacción dada por el Real Decreto- ley 3/2020, de 4 de febrero, que traspone, entre otras, la Directiva 2016/2341, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016
- EBA/GL/2021/04. Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE

2 Roles y responsables

Los roles y acciones necesarios para desarrollar, validar, implantar y controlar esta Política son los que se detallan a continuación:

Función	Responsables
Petición	Comité de Nombramientos y Retribuciones
Validación	Consejo de Administración
Creación	Secretaría del Consejo de Administración
Implantación	Comité de Nombramientos y Retribuciones
Seguimiento y control	Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo
Firmas y aprobación	Junta General
Modificaciones y bajas	Junta General
Almacenamiento	Consejo de Administración
Difusión	Departamento de Informática

2.1 Órganos implicados

2.1.1 Comité de Nombramientos y Retribuciones

Recoge el artículo 32 ter de los Estatutos Sociales de la entidad que el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá la competencia de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.”*

Además, el Reglamento del Comité de Nombramientos y Retribuciones establece las siguientes facultades:

13. Proponer al consejo de administración, para que éste a su vez presente la propuesta a la Junta General de Accionistas, la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.

14. Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

15. Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política de retribuciones de la entidad y, a tal efecto, someter al consejo de administración cuanta información resulte oportuna.

16. Supervisar junto con el Comité de Auditoría y Riesgos que la política retributiva se ajusta a la normativa en vigor y la información a facilitar a este respecto en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la página web de la sociedad para cumplir con los requisitos de publicidad establecidos en la normativa vigente.

17. Supervisar la Política de Remuneraciones de la entidad.

Además, la aprobación de la política de remuneraciones deberá contar siempre con un informe emitido por dicho Comité.

Por otro lado, y en relación con la evaluación anual de la Política y de las remuneraciones, será el Comité de Nombramientos y Retribuciones el encargado de la misma debiendo emitir un Informe anual.

2.1.2 Consejo de Administración

El artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital establece como facultad indelegable en el Consejo de Administración *“i) Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.”*

Además, según lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración le corresponde a este órgano el definitivo establecimiento de las retribuciones tanto de los miembros del consejo de administración como del personal del colectivo identificado.

Si bien la Junta General establecerá el máximo a repartir, será el Consejo de Administración el que distribuya la retribución entre los distintos miembros respetando el máximo aprobado en Junta.

Por otro lado, el Consejo de Administración será el responsable de censurar el informe anual sobre remuneraciones que elabore el Comité de Nombramientos y Retribuciones y de su traslado a la Junta General de Accionistas.

En otro orden de cosas, es el Consejo de Administración el órgano que aprueba previamente el contrato suscrito entre la sociedad y el/la consejero/a ejecutivo/a, en el marco de lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

2.1.3 Junta General

En materia de retribuciones, la Junta General juega un papel muy importante en diversos sentidos.

En primer lugar, es el órgano responsable de aprobar la Política de Remuneraciones; dicha Política de Remuneraciones será siempre motivada y se acompañará de un informe específico a la materia emitido por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

En segundo lugar y tal y como establece el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital es la encargada de establecer el importe máximo anual de remuneraciones del conjunto de los administradores en su condición de tales, así como de establecer el sistema retributivo que se fije en los Estatutos Sociales de la entidad.

2.1.4 Funciones de control

Las funciones de control interno, gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna, cooperarán activa y regularmente entre sí y con otras funciones o comités con respecto a la política de remuneraciones y los riesgos que de ella puedan derivarse.

3 Descripción de la Política

3.1 Principios Generales

Los Principios Generales que regirán la Política de Remuneraciones de la Entidad son:

- a) Promoverá y será 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.
- b) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad y sus accionistas e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- c) Velará por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres
- d) Recompensar el desempeño, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, estableciendo un equilibrio adecuado entre los distintos componentes a través de un esquema sencillo, transparente y claro.
- e) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, 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, si bien su remuneración deberá ser predominantemente fija.
- f) La remuneración de los/las altos/as directivos/as encargados/as de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de nombramientos y remuneraciones, aunque aprobada por el Consejo de Administración.
- g) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de: 1.º la remuneración fija, que deberá reflejar 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, y 2.º la remuneración variable, que deberá reflejar 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.

3.2 Política de remuneraciones de los/las consejeros/as en su condición de tales.

3.2.1 Límite global.

El límite que la Entidad podrá destinar, en cada ejercicio, a remunerar a los administradores en su condición de tales, será la aprobada por la Junta General de accionistas, según propuesta del Consejo de Administración con informe previo favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones. Dicho acuerdo establecerá el máximo a destinar a remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, teniendo siempre en cuenta las limitaciones legales que pudieran existir, y se mantendrá vigente mientras no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta general

La distribución de dicha cantidad límite será, a su vez, distribuida convenientemente entre los diferentes miembros el Consejo de Administración, atendiendo al grado de dedicación y funciones que cada uno de ellos desempeñe, así como a la participación en los diversos Comités del órgano de administración. Función ésta que le corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

A tener en cuenta, el principio inspirador de la remuneración establecido legal y estatutariamente en la Entidad, mediante el cual la misma deberá guardar proporción en

función de los estándares de mercado de Entidades similares con el objetivo último de garantizar la sostenibilidad y rentabilidad de la sociedad a largo plazo.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el Consejo de Administración está formado por las siguientes personas

Consejero/a	Categoría
D. Fco. Javier del Pueyo Cortijo	Ejecutivo
D. Fco. Javier del Pueyo Villalón	Ejecutivo
D. Francisco Ruiz Benítez- Cano	Ejecutivo
D. Miguel de Haro Izquierdo	Independiente
D ^a Amparo Gil Martín	Independiente
D. Alberto Blanco Peña	Independiente

3.2.2 Órgano competente.

Tal y como establece el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, el sistema retributivo de los/las consejeros/as como tales, así como la determinación de los conceptos retributivos deben contenerse en los Estatutos Sociales. Las modificaciones estatutarias son competencia de la Junta General de Accionistas, por lo que se puede concluir que es ella el órgano competente de establecimiento del sistema retributivo de los/las consejeros/as en su condición de tales, así como la aprobación del máximo anual a percibir.

Por otro lado, el Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad tiene entre sus competencias la de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia”*.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene como facultad indelegable las decisiones relativas a la remuneración de los/las consejeros/as, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por Junta General. En efecto, figura en el Reglamento del Consejo de Administración la facultad de retribución de la alta dirección de la Sociedad y de sus empresas participadas.

En este sentido y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, es el Consejo de Administración de la Entidad el órgano al que le corresponde la distribución de la remuneración entre los distintos miembros del Consejo teniendo en cuenta criterios de responsabilidad de los cargos y participación en los Comités del mismo y el importe máximo anual aprobado por la Junta General.

3.2.3 Estructura.

El sistema y conceptos retributivos de los/as consejeros/as en su condición de tales viene determinado en el artículo 27 de los Estatutos Sociales.

El importe máximo de la remuneración que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros/as en su condición de tales por los conceptos retributivos que figuran en los Estatutos, deberá ser aprobado por la Junta General, y se mantendrá vigente dicho límite máximo hasta que no se vea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General.

En la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo que está vigente es el límite retributivo máximo que se aprobó en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 16 de mayo de 2023, fijado en Sesenta y cinco mil euros (65.000,00 euros), distribuido parcialmente.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del límite anterior, su distribución entre los/as distintos/as consejeros/as corresponde al Consejo de Administración, que deberá tener en consideración los principios inspiradores de la política de remuneraciones y criterios de responsabilidad de los cargos, grado de dedicación y participación en los Comités del mismo.

La remuneración de los/as administradores/as deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los sistemas retributivos por los que Banca Pueyo, S.A. puede remunerar a sus consejeros/as en su condición de tales son los fijados en los Estatutos Sociales.

El detalle de las cantidades satisfechas a los/as consejeros/as no ejecutivos/as durante el ejercicio concreto se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones que cada año elabora el Comité de Nombramientos y Retribuciones, se da cuenta al Consejo de Administración y a la Junta General.

3.2.3.1 Asignación fija.

Los miembros del Consejo de Administración perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

La cantidad a remunerar a cada uno de ellos variará en función de su participación a los diversos órganos creados en el marco y al amparo del Consejo de Administración (Secretaría y Vicesecretaría, Comité de Auditoría y Riesgos y Comité de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de la creación de más órganos).

3.2.3.2 Dietas de asistencia

Con este concepto se retribuirá la asistencia a las reuniones del Consejo.

3.2.3.3 Participación en beneficios

La remuneración que perciban los/as consejeros/as en su condición de tales relacionada con la participación en beneficios no podrá exceder, para cada ejercicio, del diez por ciento del mismo después de impuestos obtenidos por la sociedad en el ejercicio precedente, teniendo en cuenta las limitaciones legales vigentes en cada momento.

Desde la aplicación de este nuevo sistema retributivo, se indica que este concepto retributivo de participación en beneficios nunca ha sido aplicado en Banca Pueyo, S.A.

Este concepto tiene la consideración de retribución variable y, por tanto, le serán de aplicación todas las disposiciones comunes sobre la retribución variable.

No se computará a efectos de los apartados anteriores la retribución de cualquier naturaleza, incluidas las indemnizaciones para el caso de resolución, que se pacte en los contratos que se suscriban con Consejeros/as que ejerzan funciones ejecutivas.

3.2.3.4 Retribución en especie.

Banca Pueyo, S.A. tiene a disposición de sus consejeros/as por el desempeño de sus funciones como tal un seguro de responsabilidad civil cuyas condiciones más relevantes, a la fecha de

aprobación de la presente Política son la cobertura de reclamaciones presentadas contra las personas aseguradas (Altos Cargos y Directivos) por actos incorrectos cometidos durante el periodo del seguro o con anterioridad al mismo, un límite de indemnización por periodo de seguro de 10.000.000 euros, un límite especial adicional para consejeros/as no ejecutivos/as de 500.000 euros, Retroactividad ilimitada y ámbito territorial internacional.

3.2.4 Incorporación de nuevos/as consejeros/as no ejecutivos/as.

Lo establecido en la Política de Remuneraciones, así como el sistema retributivo aquí determinado será de aplicación a cualquier/a consejero/a no ejecutivo/a que se incorpore al Consejo de Administración de Banca Pueyo, S.A. durante la vigencia de la presente Política.

3.3 Política de remuneraciones de los/as consejeros/as ejecutivos/as

3.3.1 Órgano competente.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones será el encargado de proponer al Consejo de Administración los criterios a tener en cuenta para la retribución adicional que perciban los/as administradores/as en el ejercicio de funciones ejecutivas en virtud de cualquier título.

Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones será el encargado de proponer al Consejo de Administración las demás condiciones a tener en cuenta, en cuanto a remuneración de los/as administradores/as en el ejercicio de funciones ejecutivas en virtud de cualquier título, que deberá contemplar el contrato suscrito entre dicho/a consejero/a y la Sociedad.

En todos los casos, el órgano competente para la aprobación del contrato suscrito entre este/a consejero/a y la Sociedad, será el Consejo de Administración, que deberá aprobarlo con el voto favorable de las dos terceras partes del Consejo, debiendo abstenerse de asistir a la deliberación y posterior votación el/la consejero/a afectado/a.

Con carácter voluntario, podrá ser sometido a la ratificación o validación de la Junta General de Accionistas.

3.3.2 Estructura.

La remuneración a percibir por los/as consejeros/as que ejercen funciones ejecutivas en virtud de cualquier título se adecuará a la política general de remuneraciones de la sociedad debiendo cumplir, en su establecimiento y fijación, con los principios generales de la misma.

Asimismo, hay que estar a lo dispuesto en cada uno de los contratos suscritos entre los/as Consejeros/as con funciones ejecutivas por cualquier título y la Sociedad; documento éste que será el que fije las cantidades a percibir por cada uno de ellos y que tendrá en cuenta lo establecido en los párrafos siguientes.

Los/as consejeros/as ejecutivos/as estarán clasificados/as en tres niveles en función de las responsabilidades que desempeñen en la entidad, y en función de dicha clasificación percibirán la remuneración en base a los conceptos retributivos que se exponen a continuación.

A la fecha de aprobación de la presente Política, la entidad cuenta con tres consejeros ejecutivos, miembros todos ellos de la Comisión Ejecutiva. El Presidente, que se clasifica en el Nivel 1, Vocal de la Comisión Ejecutiva y Vicepresidente- Director General, que se clasifica en el Nivel 2, y, Vocal de la Comisión Ejecutiva, que se clasifica en el Nivel 3.

La remuneración de los mismos se estructura en los siguientes conceptos.

3.3.2.1 Retribución fija

La retribución fija de cada uno de los/as consejeros/as ejecutivos/as se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

Dicha retribución fija se determinará por cuantía anual, que le será abonada al/a la consejero/a en doce mensualidades pagaderas durante los cinco primeros días de cada mes y que se actualizará (para los casos en que no se modifique el contrato suscrito entre dicho/a consejero/a y la sociedad) anualmente en función del Índice Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

El período de actualización se corresponderá con los años naturales (comenzando el 1 de enero) salvo que se pacte otro período en el propio contrato y se utilizará el Índice correspondiente al mes de diciembre.

El baremo en el que tiene que oscilar la retribución fija que perciba el/la consejero/a ejecutivo/a y que será concretada en el contrato suscrito entre él/ella y la sociedad será:

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1, oscilará entre Doscientos cincuenta mil euros (250.000,00 €) y Trescientos mil euros (300.000,00 €) brutos anuales.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2, oscilará entre Noventa mil euros (90.000 €) y Ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €) brutos anuales.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3, oscilará entre Cincuenta mil euros (50.000,00 €) y Cien mil euros (100.000,00 €) brutos anuales.

3.3.2.2 Retribución variable a corto plazo

Los/as consejeros/as con funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución variable a corto plazo, según el método de cálculo que se establezca en los párrafos siguientes.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1 → Dicha remuneración será devengada anualmente, una vez se haya cerrado el ejercicio económico en cuestión, y será abonada una vez se hayan aprobado las cuentas anuales por la Junta General.

La retribución variable del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1, oscilará en un tramo de porcentaje entre 0,50 % y 1,00 % de los beneficios antes de impuestos de Banca Pueyo, S.A, cuando dichos beneficios no superen el tramo de los Seis millones de euros (6.000.000 euros) y un porcentaje adicional al establecido anteriormente si los beneficios antes de impuestos de la sociedad superan el tramo de los Seis millones de euros (6.000.000 euros). Para el establecimiento del porcentaje concreto en cada contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes, que estará comprendido entre el 0,1 % y el 0,2 %.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2 → La retribución variable del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2, oscilará en un tramo entre el 2,00 por mil y el 4,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas. Para el establecimiento del porcentaje concreto en cada contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3 → La retribución variable del/la consejero/a ejecutivo/a clasificado en el Nivel 3, oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas. Para el establecimiento del porcentaje concreto en cada

contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes.

3.3.2.3 Indemnizaciones

En los casos de extinción de la relación en las funciones ejecutivas de la sociedad, los/as consejeros/as ejecutivos/as tendrán derecho a percibir las indemnizaciones que, por estos conceptos, se fije en cada uno de los contratos suscritos entre el/la consejero/a con funciones ejecutivas y la Sociedad. Estas indemnizaciones se abonarán al/a la consejero/a ejecutivo/a siempre y cuando no se haya producido un incumplimiento evidente de sus obligaciones que justifique la cancelación inmediata del contrato o el despido, y figuren recogidas en cada contrato.

Cuando la Sociedad lo considere oportuno, podrá establecer pactos de no competencia post contractual con los/as consejeros/as ejecutivos/as.

El detalle de las indemnizaciones a las que los/as consejeros/as ejecutivos/as pueden tener derecho son:

- Si Banca Pueyo, S.A. resolviera el contrato, el/la consejero/a ejecutivo/a tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación económica, pagadera al momento de la finalización del contrato, una cantidad en efectivo, que se establecerá concretamente en el contrato suscrito entre el/la consejero/a con funciones ejecutivas y la Sociedad, y que se actualizará en función del Índice Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.
- Si Banca Pueyo, S.A. resolviera el contrato, el/la consejero/a ejecutivo/a tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación por obligación de no competencia y siempre que esté establecida dicha cláusula en el contrato, una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija pactada en el contrato y que se viniera percibiendo en el momento de extinción del contrato. Dicha cantidad será pagadera de una sola vez y en el momento de la extinción del contrato.

En cualquier caso, las cuantías de las indemnizaciones estarán supeditadas a las limitaciones que la normativa aplicable en cada momento establezca en esta materia, de manera que si una disposición normativa de obligado cumplimiento afecta o contradice cualquier estipulación establecida en el contrato entre el/la consejero/a ejecutivo/a y la Sociedad o fuera declarada nula, anulable o inaplicable por cualquier Tribunal, las partes negociarán al objeto de reemplazar la cláusula de buena fe.

Las indemnizaciones contempladas en este apartado tendrán la consideración de retribución variable.

3.3.2.4 Beneficios sociales y Sistemas de previsión social.

Adicionalmente a la retribución fija y a la retribución variable anteriormente indicadas, los/as consejeros/as ejecutivos/as podrán ser, en su condición de miembros del equipo directivo de la entidad, beneficiarios/as de compromisos por pensiones. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivos contratos.

Asimismo, los/as consejeros/as ejecutivos/as podrán tener derecho a seguros de vida/accidentes, seguros médicos, así como de cualquier otra naturaleza que sean pactados entre la persona y la entidad.

Por último, los/as consejeros/as ejecutivos/as tendrán derecho a los beneficios sociales, establecidos con carácter general para el personal de la entidad, siempre que mantenga la condición de empleado de entidad

3.3.2.5 Retribución en especie

Los/as consejeros/as ejecutivos/as, siempre que así sea pactado en el contrato suscrito entre el mismo y la entidad, podrán disponer de vehículo de empresa.

3.3.3 Incorporación de nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as.

El sistema retributivo será de aplicación a los/as nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as que se incorporen al Consejo de Administración de Banca Pueyo, S.A. durante la vigencia de la presente Política.

En tales casos, se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, el sistema de retribución para cada caso particular que se concretará en el contrato suscrito entre el/la nuevo/a consejero/a ejecutivo/a y la entidad, identificando al/la nuevo/a consejero/a ejecutivo/a dentro de alguno de los niveles que se concretan en esta Política y adecuando el sistema retributivo a lo establecido en la presente Política y en las disposiciones normativas que resulten de aplicación.

Lo anterior será igualmente aplicable para los casos de modificaciones de las condiciones contempladas en los contratos ya suscritos con los/as consejeros/as ejecutivos/as para los casos en que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades dentro de la Entidad o incluso cuando continúen en su ejercicio de cargo de consejero/a pero hayan dejado de prestar funciones laborales a la entidad.

3.3.4 Principales características de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado/a Consejero/a Delegado/a o se le atribuyan funciones ejecutivas por cualquier otro título, será necesaria la celebración de un contrato entre éste/a y la Sociedad. Dicho contrato será aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, con la abstención del/la consejero/a implicado/a en cuanto a la asistencia a la deliberación y participación en la votación. El contrato que se apruebe deberá figurar como anexo al Acta del Consejo.

Con carácter voluntario, podrá ser sometido a la ratificación o validación de la Junta General de Accionistas.

El contrato que se suscriba entre el/la consejero/a y la sociedad deberá recoger la cuantía de la retribución fija anual, los componentes que den lugar a la retribución variable y los términos y condiciones de sus contratos, donde se incluirán duración, plazos de preaviso, indemnizaciones, en caso de que procedan, y cláusulas adicionales.

Así, en términos generales las principales características de los contratos suscritos entre la sociedad y los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- La duración del contrato será indefinida.
- El contrato tendrá carácter personalísimo.
- Cualquier parte podrá resolver el contrato con un plazo de preaviso de tres (3) meses
- La duración de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as está vinculada a su permanencia en el cargo de consejero, suponiendo el cese en el mismo el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal.

- La dedicación del/la consejero/a ejecutivo/a será exclusiva.
- Se establece una cláusula de confidencialidad que obliga a los/as consejeros/as ejecutivos/as a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, que se refieran a negocio o finanzas de Banca Pueyo.
- Se establecerá una cláusula de no competencia por un período de duración de dos (2) años posteriores a la finalización del contrato, que implicará la no prestación de servicios idénticos, similares o análogos a los prestados en Banca Pueyo, S.A. en ninguna otra sociedad que realice actividades concurrentes con Banca Pueyo, S.A.
- Se podrán establecer cláusulas *Clawback* y *Malus*.
- Se podrán establecer indemnizaciones por terminación y por no competencia no superando el importe de ninguna de ellas el importe bruto de una anualidad y media de la retribución fija.
- Si debido a los cambios regulatorios en el sector de las entidades de crédito, alguna disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier cláusula que se estipule en dicho contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal, las partes negociarán la sustitución de buena fe de dicha cláusula que carece de validez por otra que cumpla la misma finalidad y los requisitos legales aplicables al momento.
- Los/as consejeros/as ejecutivos/as deberán devolver a la entidad todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que tuvieran en su poder al momento de finalización de su contrato.
- No contienen ninguna otra de las cláusulas que se especifican en el artículo 529.1. octodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

3.3.5 Remuneraciones que perciban los/as consejeros/as ejecutivos/as de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo.

La remuneración de los/as consejeros/as ejecutivos/as de Banca Pueyo, S.A. que perciban por su pertenencia a los órganos de administración de cualquier otra sociedad del grupo Banca Pueyo será la que se establezca por parte de la Junta General de aquella sociedad, en base a lo que, en cada caso, establezcan los Estatutos Sociales y deberá constar en un contrato suscrito entre la sociedad y el consejero ejecutivo en los términos del artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

Si bien debe tenerse en cuenta, que será predominantemente una asignación fija bruta anual que, no podrá exceder del 30 por ciento de la retribución fija que perciba de Banca Pueyo, S.A., salvo que así sea autorizado por la Junta General de la sociedad de que se trate y por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Banca Pueyo, S.A.

3.4 Política de remuneraciones del colectivo identificado.

3.4.1 Identificación del colectivo.

Se entiende por personal dentro del colectivo identificado a los miembros del Comité de Dirección Ejecutivo (CODE), que podrá estar formado por el/la Consejero/a Delegado/a, por el/la titular de la presidencia, por el/la titular de la Dirección General, persona que ostente el cargo de la Subdirección General de Organización, Subdirección General Financiera y Subdirección General de Negocio, director/a del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría General y titular de la Secretaría del Consejo de Administración.

Asimismo, también se considera como colectivo identificado a los/las responsables de las funciones de control interno: responsable del Departamento de Auditoría Interna, responsable del Área de Cumplimiento Normativo y responsable del Área de Gestión de Riesgos.

3.4.2 Órgano competente.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad tiene entre sus competencias la de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia”*.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene como facultad indelegable las decisiones relativas a la remuneración de los/as consejeros/as, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por Junta General. En efecto, figura en el Reglamento del Consejo de Administración la facultad de retribución de la alta dirección de la Sociedad y de sus empresas participadas.

En este sentido y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, es el Consejo de Administración de la Entidad el órgano al que le corresponde aprobar la remuneración exacta a abonar a los miembros del colectivo identificado.

Por lo tanto, la propuesta emitida por el Comité de Nombramientos y Retribuciones será elevada al Consejo de Administración para que sea este órgano quien apruebe la retribución del Colectivo identificado para cada ejercicio, o bien, y si el acuerdo adoptado por el Consejo así lo establece, se mantendrá vigente para ejercicios sucesivos hasta que no se vea modificado por un nuevo acuerdo del Consejo de Administración.

3.4.3 Estructura.

La remuneración del colectivo identificado vendrá determinada en función de la responsabilidad asumida por cada uno de los miembros y que se divide en las siguientes partidas:

3.4.3.1 Retribución fija

Una remuneración fija que se adecua a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en función de la categoría profesional, así como la antigüedad en la empresa.

3.4.3.2 Otras retribuciones de carácter fijo

Constituye otro elemento fijo de la retribución una gratificación extraordinaria que puede percibir el personal del colectivo identificado, cuya cuantía es negociada particularmente con la entidad siendo su pago de carácter mensual y actualizada anualmente en función del Índice Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

3.4.3.3 Retribución variable

Una remuneración variable, que estará vinculada a los resultados de la sociedad presuponiendo un nivel de desempeño propio de las características del puesto ocupado. Dicha remuneración consiste en el reparto de la cantidad que oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas.

Asimismo, el personal identificado podrá percibir una retribución variable adicional a la anterior, que deberá ser pactada entre la sociedad y la persona concreta, que no superará en ningún caso los Diez mil euros (10.000,00 €).

3.4.3.4 Retribución en especie

Banca Pueyo, S.A. tiene a disposición de sus altos directivos por el desempeño de sus funciones como tal un seguro de responsabilidad civil cuyas condiciones más relevantes, a la fecha de aprobación de la presente Política son la cobertura de reclamaciones presentadas contra las personas aseguradas (Altos Cargos y Directivos/as) por actos incorrectos cometidos durante el periodo del seguro o con anterioridad al mismo, un límite de indemnización por periodo de seguro de 10.000.000 euros, un límite especial adicional para consejeros/as no ejecutivos/as de 500.000 euros, Retroactividad ilimitada y ámbito territorial internacional.

Asimismo, los miembros del colectivo identificado, y siempre que así lo considere la entidad, podrán disponer de vehículo de empresa.

3.4.3.5 Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente a la retribución fija y a la retribución variable anteriormente indicadas, los miembros del colectivo identificado podrán ser, en su condición de miembros del equipo directivo de la entidad, beneficiarios de compromisos por pensiones. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivas negociaciones con la entidad.

Asimismo, los miembros del colectivo identificado podrán tener derecho a los seguros de vida/accidentes, seguros médicos, así como de cualquier otra naturaleza que sean pactados por entre la persona y la entidad.

Por último, los miembros del colectivo identificado tendrán derecho a los beneficios sociales, establecidos con carácter general para el personal de la entidad.

3.4.4 Remuneraciones de las funciones de control

Las remuneraciones que percibirán el personal de las funciones de control serán, en todo caso, predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades, no comprometiendo los métodos utilizados para determinar la retribución variable, en ningún caso, la objetividad del personal ni su independencia.

3.4.5 Remuneraciones que perciba el colectivo identificado de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo.

La remuneración del colectivo identificado que perciba por su pertenencia a los órganos de administración de cualquier otra sociedad del grupo Banca Pueyo será la que se establezca por parte de la Junta General de aquella sociedad, en base a lo que, en cada caso, establezcan los Estatutos Sociales.

Si bien debe tenerse en cuenta, que será predominantemente una asignación fija bruta anual que, no podrá exceder del 30 por ciento de la retribución fija que perciba de Banca Pueyo, S.A., salvo que así sea autorizado por la Junta General de la sociedad de que se trate y por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Banca Pueyo, S.A.

3.5 Disposiciones comunes a la retribución variable

Forma de cálculo

La retribución variable consiste en el reparto de la cantidad que oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas. Este porcentaje será aprobado anualmente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y ratificado por el Consejo de Administración, en el caso del colectivo identificado y se estará a lo pactado en los contratos suscritos entre la sociedad y los consejeros ejecutivos.

Ajustes ex - post de las remuneraciones.

La remuneración variable, incluida la parte diferida si existiera, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Banco en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad.

Para ello, se tendrá en cuenta que el total del sumatorio del resultado, plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas sea positivo. Incluso interanualmente

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback") que pueden afectar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

Por su parte, el periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado abarcará los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad al que está sometido la entidad por ser entidad no significativa, no se aplique un esquema de diferimiento, el periodo de aplicación estará vigente durante el periodo de tiempo equivalente al que hubieran aplicado dichos requerimientos.

La aplicación de la cláusula clawback y la cláusula malus estarán vinculadas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de un área concreta, para lo que se tendrá en cuenta:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad o por una unidad de negocio o de control del riesgo
- Incremento en las necesidades de capital.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a las personas del colectivo identificado o consejeros/as ejecutivos/as
- Conductas irregulares.

Cláusula de diferimiento

El pago del 40 por ciento de la retribución variable total se diferirá durante un período de cuatro años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del/la consejero/a que corresponda.

Esta cláusula de diferimiento sólo será de aplicación a los importes que excedan de 50.000 euros y con el límite del 40 por ciento del total de la retribución variable.

No se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional, con la excepción de que durante el período de consolidación de la parte diferida de la remuneración variable se produzca la resolución de la relación que une al/la consejero/a o al miembro del colectivo identificado con la entidad. De darse esta situación, el/la consejero/a o miembro del colectivo identificado tendrá derecho a percibir la parte de remuneración variable diferida que esté consolidada.

Prohibición de abono de intereses

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

Cláusula *malus*

La remuneración variable podrá ser objeto de reducción por parte de Banca Pueyo, S.A. si durante el período hasta su consolidación el resultado del baremo para el cálculo de la retribución variable recogido en el apartado “forma de cálculo” es negativo, incluso interanualmente; esta cláusula se aplica a las remuneraciones variables ya devengadas y no satisfechas.

Cláusula *clawback*

Para los casos en que de forma recurrente el resultado del baremo para el cálculo de la retribución variable recogido en el apartado “forma de cálculo” sea negativo, incluso interanualmente, se podrá requerir a los/las consejeros/as ejecutivos/as o titulares del colectivo identificado la devolución a la entidad de las cantidades percibidas. Para que se haga efectiva esta cláusula tendrá que darse alguna de las siguientes condiciones:

- Cese o renuncia del/la consejero/a o del miembro del colectivo identificado
- Fallecimiento de la persona
- Previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones cuando considere que es oportuno y beneficioso para el mantenimiento sostenible de la entidad.

En tal caso, se obligará a los/as consejeros/as ejecutivos/as y a los miembros del colectivo identificado a compensar con la retribución variable a obtener en ejercicios siguientes, la parte sometida a la cláusula clawback.

Prohibición de operaciones de cobertura

Los/as consejeros/as ejecutivos/as no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono sin consolidar.

Proporción entre componentes de retribución fija y retribución variable

El componente variable de la retribución no podrá exceder del 100 por cien del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200 por cien, de acuerdo con el procedimiento y límites que se establezcan por la normativa aplicable.

3.6. Publicidad

Banca Pueyo, S.A. deberá publicar en su página web corporativa (www.bancapueyo.es) la información sobre remuneraciones que, en cada momento, venga requerida por la autoridad supervisora y la normativa aplicable que, se expondrá de manera clara, comprensible y comparable.

3.7 Evaluación y Supervisión de la Política de remuneraciones.

El Consejo de Administración de la Entidad será el encargado de revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración siendo éste el responsable de la supervisión de su aplicación.

Asimismo, la Política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, que realizará el Comité de Nombramientos y Retribuciones, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de administración en su función de supervisión, sin perjuicio de la labor que deba realizar el departamento de Auditoría Interna.

Este órgano deberá emitir un Informe Anual que se censurará en el Consejo de Administración y que se someterá anualmente como punto informativo de la Junta General de Accionistas.

3.8 Validez y revisión.

La Política de Remuneraciones de la Entidad mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación por la Junta General de accionistas (2024, 2025 y 2026), entrando en vigor el presente texto el día 1 de enero de 2024, salvo que la legislación aplicable en cada momento establezca un plazo de vigencia diferente, en cuyo caso, se estará a lo allí establecido.

Esta Política de Remuneraciones será revisada, antes del plazo establecido de vigencia de la misma siempre que la legislación aplicable en cada momento introduzca reformas sustanciales que hagan necesaria su modificación o se considere su modificación mediante informe motivado del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Para los casos en que sea preciso la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones se requerirá su sometimiento y aprobación por la Junta General de accionistas conforme al trámite previsto para su aprobación, establecido en el Punto 2 de este documento.

4 FIRMAS Y APROBACIONES

Se aprueba y confirma el contenido de la Política de Remuneraciones de Banca Pueyo, así como la Política de Remuneraciones de Pueyo Pensiones, E.G.F.P, S.A. que figurará como anexo al presente texto.

5 PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO

El Comité de Nombramientos y Retribuciones evaluará anualmente la presente Política, así como su cumplimiento. Dicha evaluación se incluirá en el Informe Anual sobre el Consejo de Administración que elabora el Comité de Nombramientos y Retribuciones y que se eleva posteriormente al Consejo de Administración.

Así y en base al informe elaborado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para solventar las posibles deficiencias de la Política, llevando a cabo las actualizaciones que considere oportunas.

Asimismo, cualquier persona afectada por la Política o por los procedimientos que de ella dimanen propondrán cambios y las razones por las que se formulan las propuestas de modificación al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Por otra parte, el departamento de Auditoría Interna y la función de cumplimiento normativo supervisarán el cumplimiento de la Política e informarán sobre cualquier incumplimiento detectado al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Por lo menos, anualmente, se revisará:

- El contenido de la Política y su adecuación con las exigencias normativas.
- Que la política continúe siendo coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito al riesgo de la entidad.
- El grado de cumplimiento de la Política y sus procedimientos.

En todo caso, el Comité de Nombramientos y Retribuciones procederá a actualizar la Política siempre que se produzca una modificación o aprobación de la normativa que afecte al contenido de la Política, con el apoyo de la función de cumplimiento normativa.

6 MODIFICACIONES Y BAJAS

En el caso en el que se requiera de una modificación o actualización de la Política, el encargado de esta labor realizará el cambio en el documento e indicará la nueva versión en el apartado de “control de versiones”.

La Política debe estar en todo momento actualizada. Las causas de modificación y actualización pueden ser identificadas en las siguientes situaciones:

- Cambios derivados del proceso de seguimiento y control.
- Cambios en los objetivos y estrategia de negocio.
- Cambios en el enfoque de gestión.
- Nuevas políticas o modificaciones sobre las existentes.
- Modificación de los procesos o procedimientos.
- Modificación de la estructura organizativa.
- Cambios en el marco normativo.

Las modificaciones en el documento se realizarán una vez que los cambios hayan sido aprobados por el responsable de la aprobación.

7 ALMACENAMIENTO Y DIFUSIÓN

Como norma general, la distribución de la política o procedimiento se realizará mediante publicación en formato PDF en la Intranet de la Entidad. Excepcionalmente, se distribuirán copias en soporte papel o en soporte informático a aquellas personas a las que no le sea posible acceder a la Intranet.

Esta Política será transparente para todo el personal de la entidad.

El acceso a la Política o procedimiento estará limitado a aquellas personas que en su momento determine el propietario de la Política.

8 CONTROL DE VERSIONES

Fecha	Órgano	Motivo revisión	Versión
09/06/2015	Junta General	Aprobación inicial	1.0
14/05/2019	Junta General	Expiración período de vigencia	2.0
27/05/2021	Junta General	Expiración período de vigencia	3.0
27/06/2023	Junta General	Modificación texto y adaptación al Plan de Igualdad	4.0

9 REFERENCIA A OTROS DOCUMENTOS INTERNOS

Esta Política deberá ser interpretada junto con los textos corporativos y legislación aplicable en cada momento, y en particular, junto a los Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General, Reglamento del Consejo de Administración, Reglamentos de los órganos colegiados (Comisión Ejecutiva, Comité de Auditoría y Riesgos y Comité de Nombramientos y Retribuciones).

Asimismo, el contenido de esta Política debe analizarse en consonancia con:

- Política de Gobierno Interno
- Manual de Proporcionalidad
- Código Ético
- Plan de Igualdad
- Política de gestión de conflictos de interés
- Política de Diversidad
- Plan de Igualdad