



POLÍTICA DE  
REMUNERACIONES DE  
CONSEJEROS DE  
BANCOFAR

Junio 2022

## Índice

1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	3
3.1	Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales	3
3.2	Principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas	3
4	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	5
4.1	Previsión estatutaria	5
4.2	Sistema de remuneración por funciones colegiadas	6
4.3	Presidente del Consejo de Administración	6
4.4	Sistema de remuneración del Consejero Delegado	7
5	IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES	8
6	GOBERNANZA	9
6.1	Revisión y aprobación de la Política	9
6.2	Supervisión y aplicación	9

## 1 ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la "LOSS") establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá al mismo régimen de aprobación establecido para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies del 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 de Sociedades de Capital" o "LSC"), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 17 de mayo de 2022, proponer a la Junta General de Accionistas la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BANCOFAR (la "Política Retributiva", la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En caso de aprobación por la Junta, la Entidad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

De acuerdo con el citado artículo, esta propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe legal motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicho informe está a disposición de los accionistas en la página web del Banco desde la convocatoria de la Junta General.

## 2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de BANCOFAR a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Entidad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de, conforme al artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo del Banco y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política Retributiva persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Entidad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

### 3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva aplicable al Consejo de Administración adecuada, BANCOFAR ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

#### 3.1 Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado.
- La retribución no debe incorporar componentes variables.
- La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- El Consejo de Administración del Banco, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

#### 3.2 Principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

- La retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- En todo caso el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

- En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.
- La retribución debe establecerse con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Entidad.
- El componente variable anual se debe ligar a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.
- 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 y sus riesgos empresariales.
- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido, horizonte temporal, seguridad y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto del Banco como de sus profesionales.
- Mantener alineada la política retributiva de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección.
- Incorporar en los contratos cláusulas que permitan a la Entidad sujetar el pago de una parte de la retribución variable devengada a la no concurrencia de determinadas circunstancias determinadas por el Consejo de Administración de la Entidad.

## 4 SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

### 4.1 Previsión estatutaria

El artículo 14.bis de los Estatutos Sociales regula el sistema de retribución de los Consejeros en los siguientes términos:

*"1. Los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en su condición de tales, esto es, en virtud de su designación como meros miembros del consejo de administración, sea por la junta general de accionistas o sea por el propio consejo en virtud de sus facultades de cooptación.*

*2. La retribución a que se refiere el apartado anterior consistirá en una cantidad máxima anual determinada por la junta general. Dicha cantidad permanecerá vigente en tanto la junta no acuerde su modificación, si bien el consejo podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado. La retribución indicada consistirá en dietas de asistencia dependiendo de las funciones, el desempeño y el tiempo incurrido.*

*La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y la forma de pago será decidida y llevada a cabo por el consejo de administración. A tal efecto, tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, los cargos desempeñados por éste en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*

*Los consejeros tendrán derecho a percibir por sus funciones en su condición de tales: (i) una asignación fija por la pertenencia al consejo de administración y sus comisiones delegadas; y (ii) dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración y sus comisiones delegadas.*

*3. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, los consejeros tendrán derecho a percibir las remuneraciones que correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas.*

*A estos efectos, cuando a un miembro del consejo de administración se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de cualquier título, así como en el caso del presidente del consejo de Administración, conforme a la normativa aplicable, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.*

*En dichos contratos con los consejeros que tengan funciones ejecutivas, tendrán derecho a percibir remuneración por los siguientes conceptos: (i) una asignación fija, (ii) una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño individual; (iii) retribuciones en especie; (iv) una parte asistencial que podrá incluir sistemas de previsión y seguros oportunos; y (v) una cuantía en concepto de pacto de no competencia en el momento del cese de sus funciones.*

*El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.*

*Las retribuciones que correspondan en virtud de tales contratos se ajustarán a la política de remuneraciones de los consejeros.*

*Los componentes variables de la remuneración se fijarán de forma que resulte una ratio apropiada entre componentes fijos y variables de la remuneración total.*

*4. La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad. Los consejeros podrán asimismo percibir algún tipo de retribución en especie si así estuviera previsto en la política de retribuciones vigente en cada momento.”*

## 4.2 Sistema de remuneración por funciones colegiadas

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija por la pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones delegadas; y
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas.

Dentro de la cuantía máxima anual fijada en el apartado 5, el Consejo de Administración determinará la remuneración individual de cada consejero en su condición de tal en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

La asignación fija de la remuneración es la siguiente: cada consejero de BANCOFAR recibe una remuneración anual máxima de 40.000 € anuales.

Asimismo, los Consejeros son beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil contratado por la Entidad.

## 4.3 Presidente del Consejo de Administración

El Presidente del Consejo de Administración no tendrá derecho a percibir remuneración alguna por la especial dedicación en el desempeño de sus funciones no ejecutivas ya que dicha remuneración la recibe del Consejo de Administración de Banco Caminos, S.A. sociedad matriz del Grupo Caminos.



#### 4.4 Sistema de remuneración del Consejero Delegado

El Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir remuneración alguna por la especial dedicación en el desempeño de sus funciones ejecutivas ya que dicha remuneración la recibe del Consejo de Administración de Banco Caminos, S.A. sociedad matriz del Grupo Caminos.

## 5 IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 Bis de los Estatutos Sociales de la Entidad, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros de acuerdo con el apartado 4 de presente Política sea de 400.000 euros para el ejercicio 2022. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

## 6 GOBERNANZA

### 6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política Retributiva del Consejo de Administración de BANCOFAR será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

Esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.

### 6.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de BANCOFAR es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

A estos efectos, anualmente la Entidad llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración al Colectivo Identificado, en el que se integran los miembros del Consejo de Administración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo.

\* \* \*