

Wealthprivat Bank, S.A.U.

Reglamento General del Comité de Nombramientos y Retribuciones de
Wealthprivat Asset Management, SGIIC, S.A.U, Wealthprivat Bank, S.A.U. y
Wealthprivat Corporate Finance, S.A.U.

1. Concepto y Naturaleza Jurídica

El Comité de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "El Comité"), es un órgano interno permanente y necesario, de naturaleza principalmente supervisora y de control, sin funciones ejecutivas, constituido en el seno del Consejo de Administración de la Entidad (en adelante, el Consejo), con facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de Consejeros, así como de información, asesoramiento, propuesta y asistencia especializada al propio Consejo dentro de su ámbito de actuación, sin perjuicio de cualesquiera otras competencias que le puedan ser atribuidas por el Consejo.

2. Objeto

El Comité tiene encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de Consejeros. En este sentido, el Comité despliega sus funciones, sin perjuicio de cualesquiera otras funciones que se le atribuyan por el Consejo, en los siguientes ámbitos: diseño y actualización de las políticas de remuneración de Consejeros y altos directivos; participación en el proceso de nombramiento, cese y reelección de Consejeros y altos directivos; información previa sobre la naturaleza y eventuales implicaciones de las operaciones vinculadas; participación en el proceso de fijación de objetivos y evaluación de cumplimientos del Comité de Dirección; y cualquier otra que de manera especial le delegue el Consejo de Administración.

3. Funciones

Competencias relativas a la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones y al Proceso de Nombramiento, Cese y Reelección de Consejeros y Altos Directivos:

1. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, se definirán las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y se evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. Especial referencia tiene a este respecto, el Manual de evaluación de idoneidad presente en el Anexo de éste mismo Reglamento, que resulta de la aplicación del RD 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.
2. En relación al Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de los consejeros y personal clave de las Sociedades Wealthprivat, el presente Comité deberá recibir y evaluar el expediente de idoneidad elaborado por el Departamento de Cumplimiento Normativo con propuesta de resolución favorable. Especialmente serán remitidos aquellos casos en que existieran dudas o se apreciaren elementos que permitiesen determinar la inconcurrencia de la misma.
3. Todos los consejeros deberán reunir en todo momento las condiciones de idoneidad consistentes en que sean personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, posean conocimientos, experiencia y competencias adecuadas para ejercer sus funciones, y estén en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco.

Para ello, deberá considerarse en el Procedimiento de Evaluación de Idoneidad toda la información disponible.

4. Establecer un objetivo de representación para la diversidad de género y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
5. Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.
6. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.
7. Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
8. Examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.

Diseño y Actualización de las Políticas de Remuneración:

1. El comité de retribuciones velará para que la política de remuneraciones se haga de conformidad con los principios previstos en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, siendo consecuencia de una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la sociedad.
2. 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.
3. Velar por la observancia de políticas de retribuciones de Consejeros, altos directivos o asimilados, así como del cumplimiento de las condiciones establecidas en los contratos celebrados con éstos.
4. Informar de la Política General de Remuneraciones de la Sociedad y en especial de políticas que se refieren a las categorías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objeto evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
5. Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General así como Informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso, se vayan a proponer a la Junta General.

4. Sede y Lugar de Reunión del Comité

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá ubicada su sede en el domicilio social de Wealthprivat Bank, S.A.U. Las reuniones del Comité se celebrarán, con carácter general, en el domicilio social de la Entidad o, en su defecto, en el lugar que se señale en la convocatoria.

5. Composición y Funcionamiento

El Comité de Nombramientos y Retribuciones estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, nombrados por el Consejo de Administración. De ellos, dos de los cuales al menos, deberán ostentar la condición de consejeros independientes, es decir, que no desempeñen funciones ejecutivas de la entidad. En todo caso, el Presidente del Comité, deberá ser designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.

El Comité de Nombramientos se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, y deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

El Presidente del Comité podrá requerir, a través del Secretario, la asistencia a las reuniones de cualquier miembro del Consejo de Administración, directivo, empleado de las Sociedades Wealthprivat o personal en función de asesoramiento, así como de cualquier miembro de los órganos de administración de las sociedades participadas, que tengan conocimiento o responsabilidad en los asuntos comprendidos en el Orden del Día, siempre que no exista impedimento legal para ello.

El Consejero no asistente podrá otorgar su representación en otro miembro del Consejo de Administración.

A este respecto, las Sociedades Wealthprivat se comprometen en lo sucesivo a la adaptación de la composición del Comité para que, de conformidad con la legislación vigente, y específicamente de acuerdo con lo dispuesto en virtud del artículo 529.1 quindicés de la Ley de Sociedades de Capital, se encuentre compuesto por consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, siendo al menos dos de ellos independientes.

6. Funciones del Presidente y Secretario del Comité

El Presidente del Comité fijará el Orden del Día, en el que recogerá las propuestas que le sean formuladas por cualquiera de sus miembros de pleno derecho, convocará las sesiones, determinando la fecha y hora en que se hayan de celebrar, presidirá las reuniones y dentro de ellas, son atribuciones del mismo las siguientes:

- a. Fijar el Calendario Anual de Sesiones del Comité.
- b. Establecer el Orden del Día de las sesiones y proceder a su convocatoria, asegurándose que el resto de miembros reciben, con la debida antelación, información suficiente sobre las cuestiones a tratar.

- c. Dirigir las discusiones y deliberaciones de las sesiones, estimulando el debate y la participación activa del resto de miembros salvaguardando, en todo momento, su derecho a tomar libremente la posición que consideren más adecuada para el interés social y su libertad de expresión.
- d. Formular las propuestas de acuerdo que se sometan a votación.
- e. Ejecutar o supervisar la ejecución de los acuerdos adoptados, a cuyo efecto y sin perjuicio de las delegaciones que al efecto pudiera otorgar el órgano correspondiente a favor de otros Consejeros o ejecutivos de las Sociedades Wealthprivat, dispondrán de los poderes de representación necesarios.

El Secretario del Comité tendrá encomendadas las siguientes funciones:

- a. Levantará acta de las reuniones.
- b. Se ocupará del archivo de las actas, llevando los libros de actas del Comité, figurando las mismas correlativamente ordenadas y suscritas por el Presidente y el Secretario.
- c. Expedirá certificaciones de actas y acuerdos y sus copias con el visto bueno del Presidente.
- d. Se ocupará de la custodia de la documentación presentada al Comité.
- e. Además, velará de forma especial para que las actuaciones del Comité se ajusten, en lo formal y en lo material a la letra y al espíritu de las normas en vigor, incluidas las promulgadas por los organismos supervisores de la actividad financiera, y sean conformes con los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y este Reglamento, el Estatuto del Consejero y demás normas de conducta que resulten de aplicación.

7. Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los derechos de votos presentes o representados y se transcribirán y consignarán debidamente en un libro.

El Comité, a través de su Presidente, informará acerca de su actividad y trabajo al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre tras la reunión de la misma.

8. Renovación y Cese

Los miembros del Comité desempeñarán su cargo por un periodo de tres años, no existiendo límite alguno al número de veces que puede ser reelegido distinto del que pudiera haber sido establecido estatutariamente, y cesarán en su cargo en los siguientes casos:

- a. Por decisión del Consejo.
- b. Por voluntad propia.
- c. Cuando, aun manteniendo la condición de Consejeros de la Entidad, dejen de ser Consejeros externos.
- d. En todo caso, cuando dejen de ser miembros del Consejo.

9. Deberes y Obligaciones

Los miembros del Comité, tienen la obligación de conocer y cumplir el presente Reglamento. En este sentido, el Comité tendrá la obligación de velar por el cumplimiento del presente Reglamento y de adoptar las medidas oportunas para que alcance la difusión necesaria en el resto de la organización.

Los miembros del Comité deberán actuar con independencia de criterio y de acción respecto del resto de la organización y ejecutar su trabajo con la máxima diligencia y competencia profesional. Asimismo, se obligan a mantener la más absoluta confidencialidad respecto a las informaciones a las que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo, aún cuando hayan cesado en dicho cargo.

Los miembros del Comité estarán sujetos, en cuanto tales, a todos los deberes atribuibles a cualquier consejero, en la medida en que resulten de aplicación a las funciones que el Comité desarrolla. Entre los cuales se encuentran el deber de diligente administración, el deber de lealtad y la prohibición de realizar operaciones por cuenta propia o por medio de vínculos, la prohibición de aprovechar oportunidades de negocio, el deber de secreto en la realización de las operaciones y funciones atribuidas y en especial actuar de forma independiente, teniendo especial referencia lo relativo al conflicto de intereses*.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición 41 de los Estatutos Sociales, forman parte de las competencias del consejo, entre otras, la de realizar toda clase de actos y contratos de dominio y administración, aprobar los reglamentos interiores de la sociedad, como lo es el de Nombramientos y Retribuciones, fijar los gastos de administración, incluida la remuneración por dietas a los consejeros, así como establecer o convenir las prestaciones accesorias que estime necesarias o convenientes y el reparto de dividendos. Especialmente, en atención a lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 33 de la Ley la Ley 10/2014, de 26 de junio, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.

Cuando ello resultara procedente, el Comité informará a la Junta General, a través de su Presidente, sobre las cuestiones que se planteen en materias de su competencia. Adicionalmente, el Comité tendrá la obligación de velar por el cumplimiento del presente Reglamento y de adoptar las medidas oportunas para que alcance la difusión necesaria en el resto de la organización.

10. Revisiones y Modificaciones

El Comité procederá a la revisión del Reglamento con carácter anual, y siempre que pudiera verse afectado por

*Vid. arts.225 y ss 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.

cambios en las normas o en los estándares de buen gobierno empresarial. Para ello, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, se deberá evaluar periódicamente su eficacia y adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias. Anualmente se evaluará el plan de formación que se haya podido establecer, a fin de incluir en el mismo las adaptaciones necesarias a las novedades normativas.

En todo caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.2 de la Ley 17/2014, de 26 de junio, la política de remuneraciones será objeto, al menos una vez al año, de evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y procedimientos de remuneraciones adoptados.

De resultar procedente, deberá elevar al Consejo, para su consideración, la correspondiente propuesta de modificación que estime conveniente.

El presente Reglamento desarrolla y complementa las normas establecidas en los Estatutos Sociales. En caso de contradicción entre los mismos, ostentará carácter prevalente.