



---

## **POLITICA DE REMUNERACIONES**

## **INDICE**

**1.- AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

**2.- OBJETIVOS y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

**3.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

**4- REMUNERACION VARIABLE ANUAL: CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LOS OBJETIVOS y EVALUACIÓN DE LOS MISMOS (DPO)**

**5.- COLECTIVO IDENTIFICADO Y COLECTIVO MIFID.**

**6.-. RETRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO I DENTIFICADO Y COLECTIVO MIFID**

**7.- SISTEMA DE GOBERNANZA**

**8.-. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

## **1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La política de remuneraciones del Grupo Banco Caminos-Bancofar (en adelante, el Grupo) resulta aplicable a todos los empleados del Grupo, a los miembros del Consejo de Administración, altos directivos y personas con incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo y a aquellas personas cuya actividad pueda tener efectos significativos en la prestación de servicios de inversión o que presten directamente servicios bancarios a los clientes (en adelante, la “Política de Remuneraciones”).

La Política de Remuneraciones se ha elaborado conforme a los Estatutos Sociales de las entidades, lo establecido en la normativa en vigor en materia retributiva y las guías, recomendaciones y directrices de los Organismos supervisores nacionales e Internacionales, en particular de las Autoridades Supervisoras Europeas (*European Banking Authority* (“EBA”) y *European Securities and Markets Authority* (“ESMA”) y *European Insurance and Occupational Pensions Authority* (“EIOPA”)).

A continuación, se exponen los principios y reglas básicas de la Política de Remuneraciones, los criterios de determinación de la retribución fija y variable, los procedimientos de propuesta y aprobación de las remuneraciones, la composición de los elementos retributivos y el esquema de asignación y pago y el procedimiento para la determinación tanto del **Colectivo identificado como del colectivo MIFID**. Todo ello siguiendo los principios y objetivos de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones y el marco normativo aplicable.

La Política resulta de aplicación obligatoria a los siguientes colectivos:

### **1. Colectivo identificado del Grupo.**

Este colectivo está formado por:

- i. Los miembros del Consejo de Administración, altos directivos, empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control; y
- ii. Todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo y que no esté excluido a partir de la identificación de actividades que se considere que no tienen una incidencia importante en dicho perfil de riesgos del Grupo.

### **2. Colectivo “Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID” del Grupo.**

Este colectivo está formado por las personas que pueden ejercer un efecto significativo en la prestación de servicios de inversión o en la conducta corporativa del Grupo en dicho ámbito.

### **3. Resto de personal empleado del Grupo.**

A los efectos de la Política de Remuneraciones se entenderá por “Empleado” cualquier persona que tenga contrato indefinido en vigor con cualquiera de las sociedades integrantes del Grupo.

## **2.- OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES**

La finalidad de la Política de Remuneraciones es establecer las bases retributivas del Grupo y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, y alineado con los objetivos generales, los valores, la estrategia a largo plazo del Grupo, los intereses de sus clientes y el interés público.

Los objetivos que persigue la Política de Remuneraciones son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo del Grupo y sus distintos elementos; en particular la Evaluación del Desempeño.
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión prudente del riesgo, que impulse la estrategia de negocio del Grupo, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución.
- Asegurar que los sistemas de retribución del Grupo y su aplicación cumplen con la normativa, *soft law* (guías y directrices) y se alinean con los mejores estándares de buenas prácticas en este ámbito.
- Informar a los empleados, accionistas, inversores, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso del Grupo de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

La Política de Remuneraciones se basa, inspira y promueve los siguientes principios generales:

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos
- Sostenibilidad a largo plazo
- Generación de compromiso del personal
- Consideración de las normas de conducta, conflictos de interés y buenas prácticas en el ámbito retributivo.
- Vinculación a resultados.
- Equidad y alineación con el mercado
- Multiplicidad de elementos del paquete retributivo
- Sencillez e individualización
- Flexibilidad y transparencia
- Supervisión y efectividad

### **3.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

De acuerdo con la Política, los conceptos retributivos y mecanismos de remuneración aprobados serán los siguientes:

#### **3.1. Remuneración fija**

Todo Empleado tendrá un salario fijo anual en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe.

Los criterios de determinación de la retribución fija tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1 Responsabilidades del puesto de acuerdo con la tabla de categorías y mapa de puestos de trabajo del Grupo.
- 2 Experiencia profesional (junior, avanzado, senior y experto).
- 3 Relevancia organizativa.

La retribución fija anual constituye el elemento básico de la retribución del personal del Grupo y constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en la parte variable de la retribución, hasta el punto de ser posible reducirse a cero.

Dentro de la remuneración fija podrán incluirse mecanismos de retribución en especie tales como:

- Utilización y/o entrega de vehículos automóviles.
- Financiación con tipos de interés inferiores al mercado. De acuerdo con el Convenio regulador o pacto de empresa.
- Previsión social.
- Cualquier otro mecanismo de retribución flexible que el Grupo pueda decidir en cada momento (Restaurante, Transporte, Guardería, Formación, etc.).

#### **3.2. La remuneración variable.**

Retribuye la creación de valor para el Grupo y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias del Grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alineación con la filosofía empresarial del Grupo y los intereses de éstos a largo plazo, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

#### **3.3. Incentivos a Largo Plazo**

El Grupo podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales (Incentivos a Largo Plazo), con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor del Grupo.
- Inscribir la evaluación de los resultados 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.

- Retener a determinados empleados “clave” en el Grupo.

#### **3.4. Beneficios sociales**

Los Empleados del Grupo como parte integrante de su paquete retributivo, tendrán los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico.
- Seguro de vida y accidentes.

#### **3.5. Compromisos contractuales.**

Con carácter general, se aplicarán las indemnizaciones previstas de acuerdo con la legislación laboral aplicable.

No obstante lo anterior, el Grupo podrá establecer compromisos contractuales específicos en caso de despido o cese de los empleados incluidos en el Colectivo Identificado que tengan la consideración de alta dirección, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto) y también en otros empleados del Colectivo que delimite la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a propuesta del Consejero Delegado y con la aprobación previa del Presidente.

Cumplirán los siguientes principios:

1. Reflejará una compensación adecuada al personal al que se le aplica en caso de rescisión anticipada del contrato por parte del Grupo.
2. Se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
3. No se concederán cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la cancelación anticipada del contrato o el despido de la persona afectada.

#### **3.6 Beneficios discrecionales de pensión.**

El Grupo no establecerá ningún beneficio discrecional por pensiones. Se entiende como beneficio discrecional de pensión cualquier beneficio integrante del sistema de pensiones del Grupo referenciado a resultados.

#### **3.7. Retribución variable garantizada**

No se garantizará la percepción de retribución variable a ningún empleado si bien podrán establecerse “primas de fichaje” excepcionales de cara a la captación de talento.

#### **3.8. Jubilaciones anticipadas**

El grupo podrá establecer supuestos de jubilaciones anticipadas de acuerdo a un plan específico.

#### **4.-. REMUNERACION VARIABLE ANUAL: CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y EVALUACIÓN DE LOS MISMOS**

Al comienzo del ejercicio y a iniciativa del Comité de Dirección, el Consejero Delegado propondrá al Consejo de Administración de “Banco Caminos S.A” y al Consejo de Administración de “Bancofar S.A”, respectivamente los objetivos a conseguir por el Grupo en el año que comienza.

De dichos objetivos generales, y en coherencia con ellos, se derivarán los objetivos del Grupo y, de ellos, a su vez, se desglosarán los objetivos individuales de cada Empleado. En este proceso, cada superior jerárquico determinará los objetivos a conseguir por parte de los Empleados que dependan de él.

Los criterios de fijación de objetivos serán los siguientes:

1. Todos los objetivos deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.
2. Los objetivos deberán ser ambiciosos, pero realistas: no deberán ser fáciles de lograr, pero deberán ser alcanzables mediante un esfuerzo proporcionado.
3. Existirán objetivos de carácter cuantitativos y cualitativos.
  - a. Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles, retadores, temporales y alineados con la estrategia del Grupo.
  - b. Los cualitativos, que tendrán una proporción razonable sobre el total, tomarán en consideración criterios como el cumplimiento de las normas de conducta aplicables, resultado de Auditorías Internas, sanciones o amonestaciones incorporadas en los reglamentos de conducta del Grupo o criterios similares que animen a los Empleados a actuar en beneficio de los clientes.
  - c. Los objetivos de carácter comercial no serán exclusivamente cuantitativos y tendrán en consideración criterios como la satisfacción de los clientes, la calidad del servicio prestado o cualquier otro similar que tenga su naturaleza o referencia en el trato justo a los clientes o la calidad del servicio.
4. Existirán objetivos de carácter financiero y no financieros.
5. Los objetivos del personal que determinen la concesión de la retribución variable tendrán en consideración tanto objetivos del Grupo en su conjunto, del Departamento como individuales en unas proporciones razonables atendiendo al Departamento área, función y cargo del empleado.
6. Los objetivos del Grupo deberán ser pocos, genéricos, y tendentes a cohesionar esfuerzos en búsqueda de objetivos y resultados comunes para todos los Empleados y garantizar la alineación de la remuneración variable con una adecuada gestión de los riesgos, de la estrategia de negocio y de capital del Grupo.

Dichos objetivos tendrán en consideración variables (financieras u no financieras), serán de naturaleza estratégica y relevantes para el Grupo como, entre otras, BAI consolidado del Grupo, márgenes, volumen de negocio y clientes, rentabilidades, calidad del servicio, cumplimiento normativo y ética empresarial.

7. La Política de Remuneraciones establece reglas específicas en cuanto a fijación de objetivos para el **Colectivo MIFID/Prestadores de servicios de inversión** con el objetivo de alinear su esquema retributivo con la defensa de intereses del cliente y la prevención de conflictos de interés entre los clientes, la persona y el Grupo.
8. Adicionalmente, también establece reglas concretas en relación con la remuneración de las áreas, departamentos o divisiones cuya actividad tenga que ver con las **funciones de control** (Auditoría Interna, Control de Riesgos y Cumplimiento Normativo y cualquier otra área o función de naturaleza similar), que tendrán asignados objetivos relativos al ejercicio de sus funciones propias y no a la evolución de los negocios o actividades sujetos a su control.
9. Anualmente, al igual que los objetivos a nivel de Grupo, se fijarán unos indicadores mínimos de cumplimiento (objetivos “llave”) que actuarán como condición indispensable para la activación del sistema de retribución variable. Los indicadores serán fijados a nivel de Grupo tomando en consideración variables que aseguren que el sistema de retribución variable no limite la capacidad del Grupo para reforzar la solidez de su base de capital.

En el caso de no cumplirse los objetivos “llave” definidos por el Grupo con carácter anual no se activará el sistema de remuneración variable -y por tanto no existirá retribución variable en el Grupo-, o se activará parcialmente ya que podrán asimismo establecerse porcentajes de activación inferiores al 100% o fórmulas combinadas.

Podrán establecerse objetivos “llave” a nivel de cada empleado cuyo incumplimiento impidan la concesión de remuneración variable al mismo, como, por ejemplo, la realización de la formación individual establecida en el Plan de Formación o similares.

10. De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el proceso de evaluación de objetivos y concesión de remuneración variable se realiza en el marco de un proceso de evaluación del desempeño.

El proceso de fijación, aprobación y evaluación del cumplimiento de objetivos se somete, tal y como establece la Política de Remuneraciones a un sistema de gobernanza que garantiza su efectividad y adecuación con la normativa.

## **5.- COLECTIVO IDENTIFICADO Y COLECTIVO MIFID.**

### **5.1. Colectivo Identificado<sup>1</sup>**

La Política de Remuneraciones detalla el procedimiento de determinación, exclusión de los miembros del Colectivo Identificado, así como las reglas de comunicación.

A estos efectos, Colectivo Identificado está integrado por:

- Los miembros del Consejo de Administración.
- La Alta Dirección

---

<sup>1</sup> A los efectos del Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión Europea de fecha 4 de marzo de 2014.

- Los Tomadores de Riesgo
- Los Responsables de las funciones de Control<sup>2</sup>
- Las personas que cumplan los requisitos cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión Europea de fecha 4 de marzo de 2014.

Con carácter anual el Grupo publicará de acuerdo con la normativa aplicable en materia de transparencia, la información detallada sobre los miembros integrantes del Colectivo Identificado, los criterios utilizados en la determinación de su retribución, información cualitativa sobre las remuneraciones pagadas y demás aspectos relevantes.

## **5.2. Colectivo “Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID”.**

El Colectivo “Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID” está formado por las personas que pueden ejercer un efecto significativo en la prestación de servicios de inversión<sup>3</sup> y bancarios o en la conducta corporativa del Grupo.

Con carácter anual se definirá y actualizará una lista no nominativa de personas sujetas a este Colectivo.

## **6.- RETRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO Y DEL COLECTIVO “PRESTADORES DE SERVICIOS BANCARIOS Y DE INVERSIÓN/MIFID”.**

Las retribuciones variables de las personas integrantes de estos colectivos se someterán a las siguientes reglas:

### **6.1 Consejo de Administración**

La remuneración de los administradores podrá consistir en una contraprestación dineraria así como dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes

Además, para los Consejeros con funciones ejecutivas la retribución estará compuesta por:

- Una parte fija, consistente en una cantidad en metálico,
- Una parte variable, en función de los rendimientos de la empresa.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integren la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la comisión de retribuciones. Los consejeros afectados se abstendrán de asistir y participar en la deliberación correspondiente.

A mayor abundamiento, los Consejeros con funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una remuneración por el ejercicio de sus funciones que estará compuesta por:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;

---

<sup>2</sup> Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos, Auditoría Interna, Oficial de cumplimiento de Datos (DPO), Servicios de Atención al Cliente (SAC), o miembros de áreas y funciones equivalentes.

<sup>3</sup> Y auxiliares

- b) Una parte variable, correlacionada con algún indicador de rendimientos del consejero o de la entidad;
- c) Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; y
- d) Una indemnización en caso de extinción de la relación jurídica con la entidad no debida a incumplimiento imputable al consejero.

Respecto al contrato en el que se detallan los conceptos retributivos en el caso de consejeros delegados u otros miembros del consejo a los que se atribuyan funciones ejecutivas se atenderá a lo establecido en el artículo 57 de los Estatutos Sociales. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas cuyos conceptos no estén previstos en estos Estatutos Sociales y en dicho contrato.

- Tendrán derecho a un seguro colectivo de responsabilidad civil.

Tras el enunciado general, en los epígrafes siguientes se recogen más en detalle las reglas específicas que regulan la remuneración de los Miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas y resto del Colectivo Identificado.

## **6.2. Reglas aplicables al Colectivo Identificado y Colectivo “Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID”**

1. La cuantía de la retribución variable a nivel individual del miembro del Colectivo Identificado tendrá como límite máximo un cien por cien (100 %) de su retribución fija anual.
2. La Junta General de Accionistas podrá aprobar incrementar el límite del componente variable de algunos miembros del Colectivo Identificado hasta el doscientos por cien (200 %) del componente fijo de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 34, de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. A tal efecto, la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración -previa aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones- a la Junta General de accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de remuneración variable superior al 100% del salario fijo, deberá tener en consideración las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos.
3. El cincuenta por ciento (50 %) del importe total de la retribución variable se pagará en efectivo. El restante cincuenta por ciento (50 %) se satisfará en instrumentos denominados “acciones virtuales” o en instrumentos de los previstos en la norma 39, apartado 2, de la Circular 2/2016, del Banco de España.
4. Como regla general, se satisfará el sesenta por ciento (60 %) de la retribución variable en el momento de la aprobación, cincuenta por ciento (50 %) en efectivo y 10% en “acciones virtuales” del Grupo u otros instrumentos, y el restante cuarenta por ciento (40 %), a entregar también en “acciones virtuales u otros instrumentos” se diferirá durante un periodo de tres años de forma lineal.
5. Si el importe de la retribución variable fuera de una “cuantía especialmente elevada”, se diferirá como mínimo el sesenta por ciento (60 %) del cual el cincuenta por ciento (50 %)

serán “acciones virtuales” u otros instrumentos y el diez por ciento (10 %) será en efectivo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobará anualmente a propuesta del Consejero Delegado el límite cuantitativo de este tipo de retribución.

6. El periodo de diferimiento que con carácter general se ha establecido en tres (3) años, puede alargarse, previo acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, hasta los cinco (5) años.
7. El importe máximo a fijar en cuanto a Pagos por extinción anticipada de contrato, y con independencia de las cuantías legales que establezca la normativa laboral aplicable, será de un máximo de tres años de la remuneración fija más un máximo de un año por extinción del mismo periodo de no competencia.
8. La remuneración de las **funciones de Control** tendrá las siguientes características:
  - a. La remuneración de estas funciones será predominantemente fija para reflejar adecuadamente la naturaleza de sus funciones.
  - b. Los métodos para determinar su remuneración no comprometerán su objetividad e independencia.
  - c. En el caso de percibir remuneración variable ésta será analizada con detalle y se determinará separadamente de las unidades de negocio que controla, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en las que pueda participar la función de control de acuerdo con su ámbito de actuación y regulatorio, como por ejemplo su participación en el Comité de aprobación de nuevos productos y mecanismos de gobierno de productos similares.
9. La remuneración de los miembros del **“Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID** se sujetará a los siguientes principios:
  1. No se deberá establecer ningún sistema de remuneración variable, en cuanto a objetivos de ventas o de otra índole que pueda constituir un incentivo para que el personal recomiende un instrumento financiero determinado a un cliente minorista si se puede ofrecer un instrumento financiero diferente que se ajuste mejor a las necesidades del cliente.
  2. Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de la empresa de servicios de inversión o de las personas pertinentes en su seno en detrimento de los intereses de los clientes.

### **6.3. Alineación de la remuneración con el riesgo. Ajustes sobre la Remuneración.**

La Política de Remuneraciones establece un proceso de alineación de la remuneración variable con los riesgos presentes y futuros asumidos por el Grupo que se realizará tanto en el momento de evaluación de los objetivos, la concesión de la remuneración variable y su pago y podrá dar lugar a ajustes ex ante y ex post en la remuneración variable de un empleado del Colectivo Identificado.

Los principales aspectos de este proceso son los siguientes:

- Ajustes ex ante y cláusulas “Malus”.

La remuneración variable de los miembros del Colectivo identificado podrá reducirse a cero en el caso de incumplimiento de una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos. Dichos indicadores toman en consideración tanto variables integrantes del Plan Estratégico como indicadores de riesgos incluidos en la definición del Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad y cumplimiento de la Normativa aplicable.

El procedimiento de ajuste se detalla en la Política de Remuneraciones.

- Ajustes ex post de las remuneraciones abonadas (Cláusulas “clawback”)

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral el Grupo tiene establecido el siguiente mecanismo de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

Como criterio básico, la recuperación de remuneraciones ya satisfechas a los miembros del Colectivo Identificado procederá en todo caso cuando algún miembro del Colectivo Identificado haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, o haya incurrido en fraude u otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas a la Entidad o se hayan cometido fallos significativos en la gestión de los riesgos. Adicionalmente, podrán producirse supuestos de recuperación en el caso de reformulación de cuentas no provenientes de cambios normativos obligatorios y en el supuesto de exigencia explícita del Supervisor.

La recuperación de la retribución -haya sido diferida o no- podrá ser realizada durante los 3 años inmediatamente posteriores a su abono.

- Retención e indisponibilidad

La parte de la remuneración variable compuesta de instrumentos será sometida a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de la misma y convertirse en efectivo.

#### **6.4. Aplicación del Principio de Proporcionalidad**

De acuerdo con el principio de proporcionalidad establecido en el art. 92 de la Directiva 2013/36/UE las Políticas y prácticas de remuneración serán compatibles con el perfil de riesgo del Grupo, su pensión al riesgo y la estrategia del Grupo.

En aplicación del citado criterio, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá exceptuar la aplicación de alguno de las reglas establecidas sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios que, en su caso, establezca el Banco de España.

La aplicación del principio de proporcionalidad al Colectivo Identificado y las excepciones que se puedan establecer será evaluada, aprobada y revisada de forma anual. A estos efectos, se elaborará un informe que tenga en consideración los criterios establecidos en la Normativa y directrices normativas y supervisoras.

### **7. SISTEMA DE GOBERNANZA**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política de Remuneraciones del Grupo, así como las sucesivas modificaciones de la misma. También será el responsable de supervisar su aplicación de acuerdo con lo establecido en esta Norma.

La Política de Remuneraciones, se someterá a lo establecido en los Estatutos Sociales y en particular, en lo referente a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad y la obligación de someter la aprobación de su remuneración a la Junta General de Accionistas según lo establecido en la legislación vigente. En particular, se tendrá en consideración lo establecido en las directrices, guías y recomendaciones de la EBA y Banco de España que sean aplicables en cada momento.

De conformidad con lo establecido en la normativa y recomendaciones, guías y directrices aplicables, y sin perjuicio de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza, entre otras, las siguientes funciones en relación con la Política de Remuneraciones:

- a. Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de los directores generales o asimilados y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua.
- b. Proponer al Consejo de Administración:
  - i. La política de remuneraciones de los consejeros y el correspondiente informe.
  - ii. La política de remuneraciones de los miembros de la alta dirección y la retribución individual de los consejeros.
  - iii. La retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.
  - iv. Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
  - v. La retribución de aquellos otros directivos que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y en general, aquellos cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos (Colectivo Identificado y Colectivo MIFID) incluyendo las funciones de Control.
  - vi. Valorar y en su caso proponer excepciones a la Política de Remuneraciones de acuerdo con la aplicación del principio de proporcionalidad.
  - vii. Indemnizaciones por despido del Colectivo Identificado y propuestas de ajustes (en su caso).
- b. Supervisar la remuneración del personal integrante de los Departamentos y funciones de Control (Control de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y funciones de naturaleza similar) y realizar recomendaciones al Con-

sejo de Administración sobre la definición de las mismas con el objetivo de velar que no surjan conflictos de interés en la remuneración de las citadas áreas.

- c. Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- d. Determinar las personas a incluir en el Colectivo Identificado y el Colectivo “Prestadores de servicios Bancarios y de Inversión/MIFID”.
- e. Verificar el Cumplimiento de los objetivos. A estos efectos contará con la opinión motivada del Departamento de Control de Riesgos y de Cumplimiento Normativo (en caso de que se establezcan indicadores sujetos a su verificación de acuerdo con su ámbito de actuación).
- f. Evaluar el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post de acuerdo con la Política de Remuneraciones.
- g. Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga en cuenta todos los tipos de riesgos, niveles de liquidez y capital y que la Política sea coherente con una gestión de riesgos eficaz y adecuada a la estrategia de negocio, objetivos, cultura y valores corporativos y los intereses a largo plazo del Grupo.
- h. Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual de la información sobre las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo de Administración cuanta información resulte procedente.
- i. Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a personas el derecho a indemnización por rescisión del contrato
- j. Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la Política de Remuneraciones.
- k. Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política de Remuneraciones, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fueran necesarias y proponer al Consejo de Administración cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- l. Revisar y aprobar el nombramiento de consultores externos cualificados en materia de remuneraciones que se puedan contratar para el adecuado cumplimiento de la Política.

De acuerdo con la normativa, recomendaciones, guías y directrices supervisoras aplicables, la Política de Remuneraciones establece la participación obligatoria, sustancial y sustantiva de las funciones de Control del Grupo en el sistema de gobierno en materia de remuneraciones del Grupo.

#### **8.- OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

1. El Grupo se obliga a divulgar, al menos una vez al año, de forma clara, completa, comprensible y actualizada sus prácticas en materia de remuneración.
2. El Grupo contará con una página web donde dará información pública de su Política de Remuneraciones y comunicará el modo en que cumple las obligaciones legales en dicha materia.
3. Esta información será elaborada por el Departamento de Recursos Humanos del Grupo, será supervisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e incluida en el Informe de Relevancia Prudencial, que se elevará al Consejo de Administración para su aprobación y publicación.

