



**POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE
CONSEJEROS DE
BANCO CAMINOS**

2022 - 2024

Índice

1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	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	5
4.3	Sistema de remuneración del Presidente del Consejo de Administración	6
4.4	Sistema de remuneración del Consejero Delegado	6
5	IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES	11
6	GOBERNANZA	12
6.1	Revisión y aprobación de la Política	12
6.2	Supervisión y aplicación	12
6.3	Excepciones temporales	12
7	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DEL BANCO	13
8	VINCULACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DEL PERSONAL DEL BANCO	14

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 (“LOSS”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta general de accionistas en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodécimos 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, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante lo anterior, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

El citado artículo 529 novodécimos ha sido modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras (“Ley 5/2021”), con el objeto de transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, con la pretensión de aportar mejoras en el ámbito del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España, y en particular, en relación con las remuneraciones de los consejeros.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General de Accionistas de Banco Caminos, S.A. (“BANCO CAMINOS, el “Banco” o la “Entidad”) celebrada en el ejercicio 2022 aprobó la política de remuneraciones de sus consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

En este sentido, aunque de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, el Banco no tenía obligación de aprobar una nueva política de remuneraciones de los consejeros hasta el ejercicio 2024, el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 25 de mayo de 2023, proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BANCO CAMINOS (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

De esta forma, en caso de aprobación por la Junta, la Entidad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros desde la fecha de su aprobación hasta la finalización del periodo de su vigencia, esto es, 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 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital.

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

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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 BANCO CAMINOS a los efectos de establecer un sistema de remuneración que contribuya a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y 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;
- Velar por la no discriminación y promover una gestión salarial igualitaria en cuanto al género;
- 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 a los artículos 217 y 529 novodecies 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 de Remuneraciones 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 DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, BANCO CAMINOS 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 y que comprometan la sostenibilidad a largo plazo del Banco.
- 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.
- 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 59 de los Estatutos Sociales del Banco regula el sistema de retribución de los miembros del Consejo de Administración en los siguientes términos:

1. *El cargo de consejero de la Sociedad es retribuido.*
2. *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. *El Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir con carácter adicional los siguientes conceptos: (i) una asignación fija; (ii) retribuciones en especie; (iii) una parte asistencial que podrá incluir sistemas de previsión y seguros oportunos; (iv) indemnizaciones por cese pactadas con el Presidente, siempre y cuando el cese no estuviera motivado por el incumplimiento de las funciones de su cargo; y (v) una cuantía en concepto de pacto de no competencia en el momento del cese de sus funciones.*
4. *Con independencia de lo previsto en los apartados anteriores, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir: (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.*
5. *Previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legal exigido, los consejeros podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opciones sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.*
6. *La Junta General de Accionistas aprobará, conforme a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, y este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.*
7. *La cuantía máxima anual fijada por la Junta General de Accionistas será distribuida entre los consejeros por decisión del Consejo de Administración en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.*
8. *La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.”*

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 una asignación fija por la pertenencia al 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.

Concretamente, se han acordado los siguientes importes máximos aplicables durante los ejercicios 2022-2024:

- Asignación fija por el ejercicio del cargo de vocal del Consejo de Administración: 80.000 euros brutos anuales, sin que exista el derecho a percibir una asignación adicional por pertenencia a alguna de las comisiones delegadas del Consejo.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Presidente de alguna de las comisiones delegadas del Consejo: 15.000 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración del Banco: 40.000 euros brutos anuales.

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

4.3 Sistema de remuneración del Presidente del Consejo de Administración

El Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir por la especial dedicación en el desempeño de sus funciones no ejecutivas, los siguientes conceptos:

- Una retribución fija de hasta un máximo de 285.000,00 euros brutos anuales para los ejercicios 2022-2024.
- Las siguientes retribuciones en especie:
 - Vehículo de empresa.
 - Seguro de salud.
 - Y restantes beneficios sociales que le corresponden por su cargo.
- Un plan de ahorro que cubre las siguientes contingencias: supervivencia a una determinada edad, fallecimiento, incapacidad y dependencia severa. El plan no reconoce derechos económicos, pudiendo perder el capital acumulado en caso de cese por una causa imputable al Presidente. La aportación máxima que se podrá realizar cada año no podrá exceder del 50% de su retribución fija. El 15% de dicha aportación tendrá la consideración de beneficio discrecional por pensiones conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones.

En todo caso, los conceptos retributivos anteriores que de acuerdo con la normativa prudencial tengan la consideración de retribución variable serán abonados conforme a lo establecido en la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado del Banco, pudiendo quedar sujetos a las cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos y periodos de retención, ajustes ex ante y ex post al riesgo (cláusulas *malus* y *clawback*).

4.4 Sistema de remuneración del Consejero Delegado

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos retributivos.

En todo caso, los conceptos retributivos siguientes que, de acuerdo con la normativa prudencial, tengan la consideración de retribución variable serán abonados conforme a lo establecido en la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado de Banco Caminos, pudiendo quedar sujetos a las cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos y periodos de retención, ajustes ex ante y ex post al riesgo (cláusulas *malus* y *clawback*).

(i) Retribución fija anual

El Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución fija bruta anual de 250.000 euros en el ejercicio 2022, que se ha mantenido inalterada en el ejercicio 2023, a pesar de que la Política permitiera su actualización hasta 270.000 euros. Esta retribución podrá ser actualizada para el ejercicio 2024 por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no pudiendo ser superior en ningún caso a 290.000 euros.

(ii) Retribuciones en especie

El Consejero Delegado tiene derecho a percibir las siguientes retribuciones en especie:

- Vehículo de empresa.
- Seguro de salud.
- Y restantes beneficios sociales que le corresponden por su cargo.

(iii) Retribución variable mixta

El Consejero Delegado, como beneficiario del sistema de retribución variable mixto implantado por el Banco, tiene derecho a percibir una retribución variable que, en el caso del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada Ciclo, podrá ascender a un importe equivalente a una vez su retribución fija.

Desde la aprobación de este sistema de retribución variable mixto en el ejercicio 2019, el Consejero Delegado ha participado en los Ciclos 2019-2021, 2021-2023 y 2022-2024. El Ciclo 2019-2021 se encuentra actualmente en fase de abono conforme al calendario de pagos previsto en su regulación, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos anuales y plurianuales.

Con respecto a los Ciclos 2021-2023 y 2022-2024, se ha determinado el grado de consecución de los objetivos anuales, estando pendiente la finalización del periodo de medición de los objetivos plurianuales a efectos de reconocer el incentivo definitivo y proceder al abono de las cuantías pendientes conforme a los calendarios de pago previstos. A continuación se describe el funcionamiento de estos dos Ciclos.

En relación con los parámetros a los que están vinculados el devengo y la consecución de la retribución variable, se incluyen métricas anuales y plurianuales que están plenamente alineadas con el marco de apetito al riesgo del Banco así como con el plan de negocio de la Entidad.

En particular, los objetivos anuales son determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme al sistema de fijación objetivos del Banco, en donde se definen tres objetivos corporativos, aplicables a toda la plantilla, y otros específicos, aplicables al Consejero Delegado, en donde se combinan una serie de indicadores financieros a corto plazo con la gestión de los principales proyectos estratégicos.

Con respecto a los objetivos plurianuales, a continuación se detallan los aprobados por el Banco para los Ciclos 2021-2023 y 2022-2024:

Métrica	Valor Objetivo Ciclo 2021-2023	Valor Objetivo Ciclo 2022-2024	Escala de logro / Grado de Consecución	Ponderación
Eficiencia C/I Gastos de administración con amortizaciones / margen bruto	67,8%	62,2%	Se cumple = 100%	25%
			No se cumple = 0%	
Solvencia Capital Total / CET-1	14,15%	14,7%	Se cumple = 100%	25%
			No se cumple = 0%	
Satisfacción de clientes NPS	> o igual a 26	> o igual a 30	Se cumple = 100%	25%
			No se cumple = 0%	
ROE del tercer ejercicio desde su implantación	7%	8%	Se cumple = 100%	25%
			No se cumple = 0%	

En particular, la remuneración variable del Consejero Delegado se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono (la “Parte Upfront”, para identificar la parte que no se difiere, y la “Parte Diferida”, para identificar la parte que se difiere):

	Parte Upfront		Parte Diferida		Periodo de Diferimiento	Parte diferida sujeta a objetivos plurianuales
	Metálico	Phantom Shares	Metálico	Phantom Shares		
Consejero Delegado	20%	20%	30%	30%	4 años	Durante los 3 primeros años del Plan (100% de la Parte Diferida)

Teniendo en cuenta lo anterior, el sistema de remuneración variable mixto correspondiente a los Ciclos 2021-2023 y 2022-2024 se instrumenta del siguiente modo:

- Al inicio del Ciclo se realiza una única concesión. De esta manera, la Entidad determinará el incentivo de referencia del Consejero Delegado conforme al grado de cumplimiento de los objetivos anuales.
- Una vez obtenido el incentivo de referencia del Consejero Delegado, la Entidad abonará la Parte Upfront del Incentivo, quedando el pago de la Parte Diferida sujeto a (i) un periodo de diferimiento de cuatro años y (ii) al cumplimiento de objetivos plurianuales.
- La Parte Diferida se abonará en el segundo, tercer y cuarto año de diferimiento, a partes iguales, mitad en metálico y mitad en instrumentos no pecuniarios (“Acciones Virtuales” o “Phantom Shares”).
- La Entidad evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos plurianuales a la finalización de los dos primeros años de diferimiento, teniendo en cuenta el comportamiento de las métricas durante los tres años anteriores, y determinará si debe realizarse ajuste alguno sobre los importes pendientes de abono. En ningún caso la medición de los objetivos plurianuales puede dar lugar a una mayor retribución de la que correspondería recibir al Consejero Delegado en los pagos diferidos como consecuencia de la medición inicial realizada.
- El Consejero Delegado no podrá transmitir ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las Acciones Virtuales o Phantom Shares reconocidas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de Acciones Virtuales o Phantom Shares.

El devengo de la Parte Diferida queda condicionado, además de a la permanencia del Consejero Delegado en la Entidad durante el periodo de medición de los objetivos anuales y plurianuales, a que no concurra a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguna de las circunstancias establecidas en la cláusula de reducción o “malus” recogida en el apartado 2.5.1 de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado de BANCO CAMINOS, durante el periodo anterior a cada uno de los abonos.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, determinará en cada ocasión el importe concreto a satisfacer de la Parte Diferida pendiente de abono.

Las características específicas de los Ciclos 2023-2025 y 2024-2026 que, en su caso, se concedan al Consejero Delegado y su procedimiento de abono conforme a la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado del Banco se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

(iv) Plan de ahorro

El Consejero Delegado es beneficiario de un plan de ahorro que cubre las siguientes contingencias: jubilación, fallecimiento, incapacidad y dependencia severa. El plan no reconoce derechos económicos, pudiendo perder el capital acumulado en caso de cese por una causa imputable al Consejero Delegado.

La aportación prevista para este plan ascendería a 3,5 veces su retribución fija. No obstante, dicha aportación será actualizada anualmente en función del incremento de la retribución fija bruta anual vigente en cada momento. El 15% de dicha aportación tendrá la consideración de beneficio discrecional por pensiones conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones.

(v) Pacto de no competencia post contractual

El Consejero Delegado tiene reconocido en su contrato un pacto de no competencia post contractual de dos años de duración que será remunerado con un importe equivalente a dos anualidades de su retribución fija bruta anual.

(vi) Otras condiciones contractuales

A continuación se describen otras características del contrato del Consejero Delegado:

- Naturaleza mercantil.
- Duración indefinida.
- Plena dedicación.
- Confidencialidad y secreto profesional.

5 IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 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 2.610.000 euros durante la vigencia de la presente Política. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

De esta remuneración conjunta máxima de 2.610.000 euros, a los consejeros independientes actuales les corresponde una remuneración conjunta máxima de 580.000 euros, durante la vigencia de la presente Política. Sin perjuicio de lo anterior, dentro del límite máximo anterior de 2.610.000, se incluye 320.000 euros en el ejercicio 2024, como consecuencia de la posible incorporación de nuevos consejeros en caso de aprobación de la transacción corporativa que se propone a la Junta General de Accionistas correspondiente al ejercicio 2023.

La diferencia entre el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros y el importe efectivamente satisfecho a los consejeros independientes (incluyendo el incremento previsto para nuevas incorporaciones) hace referencia a las remuneraciones ciertas del Presidente, así como del Consejero Delegado, tanto en sus elementos ciertos, como a las cuantías contingentes que podrían aplicar conforme a su paquete retributivo descrito anteriormente.

6 GOBERNANZA

6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de BANCO CAMINOS 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.

Sin perjuicio de las modificaciones que se aprueben sobre esta Política durante su periodo de vigencia, una nueva Política de Remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de su aplicación.

6.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de BANCO CAMINOS es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones 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.

6.3 Excepciones temporales

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente: (i) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación; (ii) el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá justificar la excepcionalidad y el interés social que protege la modificación propuesta, pudiendo incorporar la opinión de un tercero externo seleccionado a su elección; (iii) atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

7 CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DEL BANCO

La Política de Remuneraciones de BANCO CAMINOS será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

En particular, la presente Política incluye, entre las características de los elementos retributivos descritos anteriormente, los mecanismos necesarios para promover que el sistema retributivo de los consejeros del Banco contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Entidad, garantizando la sostenibilidad de BANCO CAMINOS a largo plazo.

A continuación se detallan las características de la Política que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de BANCO CAMINOS:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Entidad y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo.
- La presente Política de Remuneraciones es una política competitiva que busca atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia del Banco y su sostenibilidad en el largo plazo.
- La Política procurará evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para reducir o recuperar las remuneraciones indebidamente satisfechas.
- El esquema retributivo del Consejero Delegado incluye indicadores que serán revisados periódicamente de cara a promover la ejecución de la estrategia de BANCO CAMINOS en cada momento.

8 VINCULACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DEL PERSONAL DEL BANCO

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los miembros del Consejo de Administración y, en particular, del Consejero Delegado, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a todos los profesionales de BANCO CAMINOS.

En concreto, en la elaboración de la presente Política se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Entidad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con el Banco, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con la del resto de profesionales, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:

- El paquete retributivo de la Entidad puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los profesionales, la retribución se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para BANCO CAMINOS.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de BANCO CAMINOS son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad y liderazgo. Se favorece la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- El Consejero Delegado participa en el sistema de remuneración variable mixto como otros directivos clave de la Entidad, fijándose sus objetivos anuales conforme al sistema de retribución variable anual implantado con carácter general en el Banco.