

Propuesta de acuerdo sobre el Punto 7º.1 del Orden del Día (“Aprobación de un nuevo Sistema de Retribución Variable para el Consejero Delegado”)

Aprobar, de conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 59 de los Estatutos Sociales y en la medida en que se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de instrumentos referenciados al valor de la acción de la Entidad, un nuevo sistema de retribución variable para el Consejero Delegado (en adelante, el “**Sistema**” o el “**Incentivo**”), que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos y condiciones detallados a continuación:

I. Objeto

El propósito de este nuevo Sistema es inscribir el sistema de retribución variable del Consejero Delegado en un marco plurianual, (i) difiriendo un mínimo del 40 por 100 de la remuneración variable durante un periodo de tres años, sujeto a la no concurrencia de determinadas circunstancias, (ii) vinculando, a su vez, parte de dicho importe al desempeño del Banco durante un periodo plurianual, (iii) para el abono del 50 por 100 en instrumentos referenciados al valor de la acción de la Entidad (en adelante, indistintamente, “**Acciones Virtuales**” o “**Acciones virtuales**”), todo ello de conformidad con las reglas que se detallan a continuación.

II. Duración

El Plan tendrá una duración total de cinco (5) años, como resultado de considerar conjuntamente el periodo de devengo anual, el periodo de medición de los factores plurianuales, el periodo de diferimiento y los periodos de retención asociados a las Acciones Virtuales. En particular, el Plan iniciará el 1 de enero de 2019 y finalizará en el primer semestre del ejercicio 2024 con la liquidación de las Acciones Virtuales diferidas a tres años.

III. Funcionamiento

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), siempre y cuando no sea considerada “cuantía especialmente elevada”:

	Parte Upfront		Parte Diferida	Periodo de Diferimiento	Parte diferida sujeta a objetivos plurianuales
Consejero Delegado	Metálico	Acciones Virtuales	Acciones Virtuales	3 años	Durante los 3 primeros años del Plan (100% de la Parte Diferida)
	50%	10%	40%		

Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2019 se instrumenta del siguiente modo:

- Al inicio del Sistema 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 tres años y (ii) al cumplimiento de factores plurianuales.
- La Parte Diferida se abonará en el segundo y tercer año de diferimiento, a partes iguales.
- 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 factores 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 reconocidas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de Acciones Virtuales.

El devengo de la Parte Diferida queda condicionado, además de a la permanencia del Consejero Delegado en la Entidad, 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 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.

Adicionalmente, el devengo de la Parte Upfront y de la Parte Diferida se condiciona al cumplimiento de determinados objetivos anuales y plurianuales.

Número máximo de Acciones Virtuales

El número máximo de Acciones Virtuales a reconocer al Consejero Delegado a la finalización del primer año del Plan, tanto para las correspondientes a la Parte Upfront como para las correspondientes a la Parte Diferida, dependerá de: (i) la remuneración variable que se le haya reconocido al Consejero Delegado en función del cumplimiento de los objetivos anuales; y (ii) la valoración de la Entidad en la fecha de abono de la Parte Upfront.

De acuerdo con lo anterior, el número total de Acciones Virtuales a conceder al Consejero Delegado se determinará conforme a la siguiente fórmula.

$$\text{Número de Phantom Shares} = \frac{50\% \text{ RV}}{\text{Valor de la acción de Banco Caminos}}$$

Donde:

- Número de Acciones Virtuales: el número de instrumentos no pecuniarios que se conceden al Consejero Delegado en la fecha de pago de la Parte Upfront. En caso de que el resultado no diese un número entero, con carácter general, la cifra de Acciones Virtuales se redondearía en el tercer decimal al entero más próximo.
- RV: importe correspondiente a la retribución variable bruta total obtenida por el Consejero Delegado, con independencia del calendario de diferimiento aplicable.
- Valor de la acción de Banco Caminos: último valor de la Entidad aprobado en la fecha de pago de la Parte Upfront, calculado conforme a la siguiente fórmula.

$$\text{Valor de la acción de Banco Caminos} = \frac{\text{Recursos computables propuestos}}{\text{Número de acciones "ordinarias"}}$$

Donde:

- Recursos computables propuestos: se calculará teniendo en cuenta la suma de los siguientes elementos, tomando como referencia las cifras incluidas en las cuentas anuales de Banco Caminos:
 - Capital social;
 - Reservas;
 - Beneficios del ejercicio en cuestión destinados a reservas.
 - Una vez realizada la suma de los importes anteriormente descritos, a efectos del cálculo se le restará el importe pendiente de imputación, que estará disponibles para la revalorización de dicho precio de cara a futuros ejercicios, de acuerdo con el acuerdo de la Junta General de Accionistas.
- Número de acciones ordinarias: número de acciones que componen el capital social de la Entidad.

En cualquier caso, el valor máximo del número de acciones concedidas al Consejero Delegado en el momento del pago de la Parte Upfront nunca será superior al 50 por 100 de la remuneración variable del Consejero Delegado. Para el ejercicio 2019, dicha cuantía ascenderá a un importe de 165.000 euros.

IV. **Atribución de facultades**

Sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejo de Administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos y al Reglamento del Consejo, se faculta al Consejo de Administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, las reglas aquí previstas. En particular, y a título meramente enunciativo, el Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades:

- Aprobar el contenido básico del contrato del Consejero Delegado y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.

- Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- Determinar el número concreto de Acciones Virtuales que corresponda al Consejero Delegado, respetando los límites máximos establecidos.
- Asimismo, estará facultado para aplicar las medidas y mecanismos que resulten procedentes para compensar el efecto dilución que, en su caso, pudiera producirse por operaciones corporativas.
- Acordar, en su caso, la contratación de uno o varios terceros de prestigio para la constatación del cumplimiento de los objetivos y el valor de la acción de la Entidad.
- Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo, en particular, la adaptación de los mecanismos de entrega, sin alterar el número máximo de Acciones Virtuales vinculadas al Sistema ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega.
- Desarrollar y precisar las condiciones a las que se sujeta la percepción de los importes diferidos correspondientes, así como determinar si, con arreglo al Sistema al que este acuerdo se refiere, se han cumplido o no las condiciones a las que se sujeta la percepción de los importes correspondientes, pudiendo modular el metálico y el número de Acciones Virtuales a entregar en función de las circunstancias concurrentes, todo ello previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.

Banco Caminos, S.A.

Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración, para la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de Banco Caminos, S.A. de un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total del Consejero Delegado a los efectos previstos en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito

1 Objeto del documento y normativa aplicable

La presente recomendación pormenorizada se formula por parte del Consejo de Administración de Banco Caminos, S.A. (en adelante, "Banco Caminos", el "Banco" o la "Entidad") a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "LOSS" o "Ley 10/2014"), en relación con la propuesta de acuerdo que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Entidad, consistente en la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total para el Consejero Delegado del Banco, con el límite del 150% del citado componente fijo de la remuneración total.

En efecto, la letra g) del apartado 1 del artículo 34 de la LOSS dispone lo siguiente:

"Las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo. (...)"

Asimismo, el citado artículo establece que, para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.

Por su parte, el apartado 6 de la Norma 39 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (en adelante, "Circular 2/2016") establece que:

"La recomendación pormenorizada del consejo de administración a la junta general de accionistas u órgano equivalente, preceptiva para la aprobación por este de un nivel de remuneración variable superior al 100% del salario fijo, según lo establecido en el artículo 34.1.g) 2.º i) de la Ley 10/2014, deberá tener en consideración las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos."

Conforme a todo lo anterior, el objeto de este documento es exponer los motivos que justifican la propuesta de aprobación a la Junta General de Accionistas de un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total para el Consejero Delegado, así como el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.

2 Motivos y alcance de la decisión

La Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado de BANCO CAMINOS incluía un sistema de retribución variable anual ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuyo periodo de medición estaba circunscrito a un año.

En cumplimiento del artículo 33.2 de la LOSS, el Banco realiza anualmente una evaluación de su Política Retributiva y su aplicación práctica en cada ejercicio, en la que se analizan todos los aspectos contenidos en la norma 37 de la Circular 2/2016.

En la evaluación de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2018, uno de los aspectos de mejora detectados se refiere a la necesidad de inscribir el sistema de retribución variable en un marco plurianual, tal y como exige el artículo 34.1.b) de la LOSS:

“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 de crédito y sus riesgos empresariales.”

En el mismo sentido se pronuncia la Directriz 193 de la Guía de la EBA¹, que establece lo siguiente:

“La entidad alineará el horizonte temporal del riesgo y la medición de resultados con el ciclo económico de la entidad en un marco plurianual. Las entidades fijarán el periodo de devengo y los periodos de pago de la remuneración con un horizonte adecuado, diferenciando entre la remuneración a pagar inicialmente y la remuneración a pagar pasados unos periodos de diferimiento y de retención. Los periodos de devengo y de pago tendrán en cuenta la actividad y la posición de la categoría del personal identificado o, en casos excepcionales, de un determinado miembro del personal identificado.”

Por otro lado, el requerimiento referido anteriormente para la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado de una entidad financiera, desde el punto de vista regulatorio, está en consonancia con lo establecido en el artículo 217.4 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, con respecto a la retribución de los miembros del consejo de administración, que establece lo siguiente:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013.

incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas como Punto [*] del Orden del Día la modificación del sistema de retribución variable del Consejero Delegado, en línea con las decisiones adoptadas para el resto de los miembros del Colectivo Identificado.

Como consecuencia de la modificación del sistema de retribución variable, con la inclusión de factores plurianuales, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas el incremento del importe de referencia de la retribución variable del Consejero Delegado, para un cumplimiento del 100% de los objetivos, a 1,5 veces su retribución fija anual para el ejercicio 2019, conforme a la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros incluida como Punto 7.4. del Orden del Día.

De esta forma, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, el Consejero Delegado de la Entidad podría superar la ratio de remuneración variable sobre fija; motivo por el cual se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas la posibilidad de superar dicha ratio con el límite del 150% exclusivamente para esta posición.

La aprobación del límite máximo de remuneración variable sobre fija se propone en la medida en que las entidades deben cumplir con el requerimiento de la ratio tanto de forma efectiva (*a posteriori*), una vez determinado el importe variable correspondiente, como de forma teórica (*a priori*), en el momento de definición del sistema, tal y como viene establecido en la Directriz 189 de la Guía de la EBA:

“La ratio máxima se calculará como la suma de todos los componentes de remuneración variables que podrían concederse como máximo en un ejercicio determinado, incluido el importe a tener en cuenta en concepto de prima de retención, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fijos concedidos en relación con el mismo ejercicio. En cualquier caso, todos los componentes de la remuneración serán debidamente asignados a la remuneración fija o a la variable de acuerdo con estas directrices. Las entidades podrán omitir algunos de los componentes de remuneración fija cuando no sean materiales, por ejemplo, cuando concedan retribuciones no pecuniarias proporcionadas.”

En todo caso, esta retribución variable promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad. En particular, esta remuneración se abonará conforme a la Política Retributiva vigente en cada momento, quedando sujeta como miembro del Colectivo Identificado a las medidas de gestión del riesgo específicas que les son de aplicación conforme a la citada Política.

3 Efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital

A los efectos de este documento, se hace constar que el importe máximo total de retribución variable que podría obtener el Consejero Delegado por su desempeño en el ejercicio 2019, con independencia del calendario de pago por su pertenencia al Colectivo Identificado, sería de 330.000 euros.

A la vista de este dato, se constata que la propuesta relativa a la aprobación de un nivel máximo de retribución variable para el Consejero Delegado superior a la retribución fija, habida cuenta de las obligaciones de recursos propios de la Entidad, no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital de BANCO CAMINOS. Asimismo, tampoco afectaría a las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia y a la suficiencia de la cuenta de resultados recurrente, tal y como ha sido confirmado por la función de control de riesgos, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital de conformidad a lo establecido en la Ley.