



POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.

Esta Política fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de la Entidad en su sesión celebrada en diciembre de 2019.

Se ha procedido a la actualización de la denominación social de la Entidad que cambió de BANCO CAMINOS, S.A. a CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas en su sesión celebrada en junio de 2023 y elevado a público ante el Notario de Madrid, D. José Luis López de Garayo y Gallardo, el día 5 de diciembre de 2023, bajo el número 5030 de orden de su protocolo.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETO	3
3.	ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS	3
4.	ÓRGANOS DE APOYO A LA FUNCIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	4
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
6.	PRINCIPIOS GENERALES	5
7.	REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS	6
8.	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS	8
9.	RENOVACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	9
10.	COMUNICACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS	9
11.	INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN...	10
12.	APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA	10

1. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de generar confianza y transparencia para los accionistas, depositantes, clientes e inversores la normativa previene la necesidad de que el Consejo de Administración de las entidades de crédito apruebe una política de selección de Consejeros que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, incluyan la elaboración de una descripción de habilidades y competencias necesarias para garantizar suficientes conocimientos especializados, y que su composición favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

Adicionalmente, las Directrices sobre la Evaluación de la Idoneidad de los Miembros del Órgano de Administración y los Titulares de las Funciones Claves (EBA/GL/2017/12 21/03/2018), establecen la necesidad de disponer de una política de idoneidad coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito de riesgo de la entidad.

Asimismo, establece la necesidad de contar con programas para la integración de los miembros del órgano de administración con el fin de ayudarles a comprender claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, y su función dentro de dichas entidades, así como organizar programas de formación generales y adaptados, cuando proceda, a las necesidades específicas de los consejeros.

2. OBJETO

Constituye el objeto de esta Política establecer los principios generales, criterios y procedimientos que los Consejos de Administración de CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. (en adelante, la "Entidad Afectada") tendrán en cuenta en los procesos de selección para el nombramiento o reelección de sus miembros, todo ello de conformidad con la normativa aplicable, los estatutos sociales, el reglamento del Consejo de Administración y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El procedimiento de selección de los miembros del Consejo de Administración que se establece en la presente Política se complementará en aquellos aspectos que resulten de aplicación, con lo previsto en la Política de Evaluación de la Idoneidad. Con todo ello se asegura que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y responden a las exigencias de la normativa aplicable y las mejores prácticas en la materia.

3. ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS

Serán responsables de los procesos de selección de Consejeros, el Consejo de Administración de cada una de las Entidades Afectadas y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, corresponderán al Consejo de Administración en el marco de los procesos de selección de Consejeros, las siguientes funciones:

- a) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado Consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- b) La propuesta del nombramiento o reelección de los Consejeros que no tengan la condición de independientes, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso.
- c) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan los criterios de diversidad establecidos en la Política de Diversidad.

Por otro lado, respecto de los procedimientos de selección de Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene atribuidas entre otras, las siguientes funciones:

- a) Evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante.
- b) Evaluación del tiempo y dedicación precisos para que los Consejeros puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones. A este respecto, y una vez analizadas las circunstancias concurrentes en cada caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procurará comunicar al candidato o Consejero, en su caso, el tiempo de dedicación al cargo esperado.
- c) Elevación al Consejo de Administración de las propuestas de nombramientos de Consejeros independientes para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos Consejeros por la Junta.
- d) Informe sobre las propuestas del Consejo de Administración para el nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos Consejeros por la Junta General.
- e) Velar por que, al proveerse nuevas vacantes en el Consejo, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas del sexo menos representado.
- f) Evaluación periódica, y al menos una vez al año, de la estructura, el tamaño, la composición, y la actuación del Consejo de Administración, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.

4. ÓRGANOS DE APOYO A LA FUNCIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Tanto la Dirección General de Personas y Medios, como la Secretaría General, son los órganos de apoyo en la función de idoneidad. La Unidad Interna de Evaluación está encargada de emitir los informes técnicos sobre la evaluación de la idoneidad de los candidatos propuestos. Asimismo, el Comité de Ética y Conducta emitirá su informe acerca de los posibles o eventuales conflictos de interés.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política será aplicable a todos los miembros del Consejo de Administración de las Entidades Afectadas que sean personas físicas.

Cuando el puesto vacante dentro del Consejo de Administración corresponda a una persona jurídica, la persona física nombrada en su representación deberá reunir los requisitos legales establecidos para los consejeros, estará sometida a los mismos deberes y responderá solidariamente con la persona jurídica nombrada consejero, siéndole de aplicación lo dispuesto en la presente Política.

6. PRINCIPIOS GENERALES

En los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración los órganos responsables deberán tener presente en todo momento el principio de diversidad de conocimientos, género y experiencias, de forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En la composición del Consejo de Administración resulta fundamental que exista una complementariedad de experiencias y conocimientos: financieros, tecnológicos, regulatorios, gestión de personas y gobierno corporativo, entre otros. En aplicación de este principio, el Consejo de Administración velará porque en la selección de consejeros se favorezca en todo momento la diversidad y pluralidad de experiencias y de conocimientos, teniendo en cuenta lo establecido en la normativa y regulación, así como en los procedimientos internos de evaluación de la idoneidad.

Los acuerdos adoptados en el marco de la presente Política garantizarán el cumplimiento de la normativa aplicable, los estatutos sociales, el reglamento del Consejo de Administración y los principios aplicables de gobierno corporativo.

Adicionalmente, en los procesos de selección de consejeros se respetará el principio de no discriminación e igualdad de trato, facilitando la selección de los candidatos del sexo menos representado y evitando cualquier clase de discriminación al respecto. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Es por ello por lo que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones garantizarán que se respeten en todo momento, los siguientes aspectos en materia de diversidad:

- a) Perfil académico y profesional.
- b) Género.
- c) Edad.
- d) Procedencia geográfica.
- e) No discriminación.

7. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

Los miembros del Consejo de Administración deberán reunir las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de su cargo, teniendo en cuenta las necesidades existentes en el seno del Consejo de Administración en cada momento y la composición de este en su conjunto.

En materia de idoneidad, los miembros del Consejo de Administración de las Entidades Afectadas aplicarán los criterios y procedimientos contenidos en la normativa y regulación, así como en los procedimientos internos de evaluación de la idoneidad y las recomendaciones de gobierno corporativo que en cada momento resulten de aplicación.

En línea con lo anterior y, en particular con las Directrices sobre la Evaluación de la Idoneidad de los Miembros del Órgano de Administración y los Titulares de las Funciones Claves (EBA/GL/2017/12 21/03/2018) dictadas por la Autoridad Bancaria Europea, los candidatos deberán ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, poseer conocimientos y experiencia suficientes para el ejercicio de su cargo y estar en disposición de ejercer un buen gobierno:

- **Honorabilidad comercial y profesional.** Se entiende que cumple este criterio cuando el consejero haya venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la Entidad. En particular, se tendrá en cuenta la trayectoria profesional, sus relaciones previas con autoridades de regulación y supervisión, su experiencia en cargos de responsabilidad en entidades de crédito, investigaciones relevantes y condenas de naturaleza penal o administrativa e inhabilitaciones en el ejercicio de su cargo.
- **Conocimientos y experiencia adecuados.** Los miembros del Consejo de Administración deberán contar con una formación de nivel y perfil adecuados para el ejercicio de sus funciones. Se entiende experiencia en sentido amplio y referida tanto a la experiencia práctica y profesional acumulada en cargos anteriores como a la experiencia teórica obtenida en sus estudios y formación.

En particular, deberán tener experiencia acreditada en el sector financiero y/o en funciones de alta dirección, contar con formación técnica suficiente en los ámbitos de finanzas y/o dirección y administración de empresas para el desempeño de las funciones ejecutivas inherentes a sus cargos, y acreditar una trayectoria profesional que demuestre su vocación de liderazgo y/o emprendimiento, además de reunir las condiciones de idoneidad que exige su condición como consejero de una entidad de crédito de acuerdo con la normativa aplicable.

Se tendrá en cuenta que los candidatos cuenten con conocimientos y/o experiencia acreditada en contabilidad y auditoría, gestión de riesgos financieros y recursos propios y, en general, en el sector bancario y del funcionamiento de los mercados de valores.

- **Capacidad para ejercer un buen gobierno.** Una de las directrices relevantes establecidas en la regulación bancaria es la independencia de ideas de los consejeros, aunque no tengan la categoría formal de independientes. Para valorar la concurrencia de este requisito se tendrá en cuenta la presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros.

Se valorará si:

- a. Poseen habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
 - El valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas;
 - La capacidad para formular preguntas, debates y deliberaciones.
- b. Tienen conflicto de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva. En este caso, se deberán identificar los conflictos de interés reales o potenciales y evaluar su relevancia. Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:

Al evaluar la existencia de conflictos de interés a que se refiere el apartado anterior, se identificarán los conflictos de interés reales o potenciales de conformidad con la política sobre conflictos de interés de la entidad. Como mínimo se tendrán en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:

- intereses económicos (por ejemplo, acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de propiedad intelectual, préstamos otorgados por la entidad a una empresa de la que son titulares miembros del órgano de administración);
 - relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la entidad;
 - relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial;
 - otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente;
 - relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la entidad;
 - pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- Dentro de la responsabilidad general del órgano de administración, se tendrá en cuenta que los miembros que tengan categoría formal de independientes han de desempeñar un papel clave en el aumento de la eficacia de los controles y contrapesos, mejorando la supervisión de la toma de decisiones de gestión y velando para que:
 - los intereses de todas las partes, incluidos los accionistas minoritarios, se tengan debidamente en cuenta en las deliberaciones y la toma de decisiones del órgano de administración. Los miembros independientes también podrían ayudar a mitigar o compensar el dominio indebido de determinados miembros del órgano de administración que representan a un grupo o categoría concreta de interesados;
 - ninguna persona o grupo domine la toma de decisiones; y
 - los conflictos de intereses entre la entidad, sus unidades de negocio, otras entidades incluidas en el ámbito de consolidación contable y terceros con intereses en la entidad, incluidos clientes, se gestionen de manera adecuada.
 - En cualquier caso, los candidatos deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida experiencia y competencia, tener disponibilidad y compromiso con su función y cumplir en todo caso con los requisitos establecidos en los estatutos sociales y la normativa vigente. Además, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y

trayectoria profesional acredite el mantenimiento de un alto compromiso de honestidad y responsabilidad profesionales, por encima del cumplimiento de los estándares legales, alineada con los principios recogidos en el Código de conducta de la entidad.

- Se evitará que el proceso de búsqueda y selección contenga cualquier tipo de sesgo implícito o explícito que reduzca el universo de posibles candidatos o que discrimine - positiva o negativamente- a los candidatos por características personales referidas.
- Asimismo, se tendrá en cuenta la capacidad para dedicar el tiempo necesario para el ejercicio del cargo, teniendo en cuenta el número de reuniones, actos de representación y otros cargos que pueda desempeñar en la actualidad.

El Consejo de Administración, en su conjunto, deberá:

- a) Tener capacidad para adoptar las decisiones adecuadas teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la entidad.
- b) Reunir conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad. Deberá existir un número suficiente de Consejeros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar.
- c) Poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración.
- d) Entender de manera adecuada aquellas áreas de las que son conjuntamente responsables, y tengan las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la entidad, incluyendo los siguientes aspectos:
 - El negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;
 - Cada una de las actividades significativas de la entidad;
 - Áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos;
 - Contabilidad e información financiera;
 - Gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
 - Tecnologías de la información y seguridad;
 - Mercados locales, regionales y globales;
 - Entorno jurídico y regulatorio;
 - Competencias directivas y experiencia en dirección;
 - Capacidad de planificación estratégica;
 - Gestión de riesgos relacionados con las estructuras de grupo.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

Las propuestas de candidatos se realizarán de conformidad con lo dispuesto, en su caso, en los Estatutos Sociales (ex artículo 44) y/o en el Reglamento del Consejo de Administración. A los efectos anteriores, las propuestas de candidatos se harán llegar a la presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para que en el seno de esta se estudien, analicen y valoren de conformidad con la presente Política y, en cualquier caso, con la legislación y regulación aplicable en cada momento. Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que el Consejo de Administración realice a la Junta General de Accionistas y los nombramientos que efectúe directamente para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación o por cualquier otro mecanismo legal se aprobarán, en su caso, a propuesta

de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previo informe de la Unidad Operativa de Evaluación y del Comité de Ética y Conducta.

Las propuestas que se eleven a la Junta General de Accionistas deberán ir acompañadas de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el que se valore la competencia y los méritos del candidato propuesto, de conformidad con la presente Política y con la normativa y regulación de idoneidad de consejeros. A estos efectos, se valorará, además de la idoneidad individual, la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, en función de las necesidades que tenga en cada momento y de las competencias y experiencia que pueda aportar el candidato propuesto.

Para el correcto desarrollo de sus funciones en el marco de la presente Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá utilizar los recursos apropiados para ello, incluyendo el asesoramiento y la colaboración de asesores externos para la identificación y evaluación de los candidatos a consejeros.

9. RENOVACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Para asegurar la adecuada composición del Consejo de Administración se analizará periódicamente su estructura, tamaño y composición, disponiendo los correspondientes procesos de identificación y selección de candidatos para ser, en su caso, propuestos como nuevos miembros del Consejo de Administración. Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará las competencias, conocimientos y experiencia de los miembros actuales del Consejo de Administración y definirá el perfil y las capacidades requeridas a los nuevos consejeros, en línea con los objetivos estratégicos definidos por la Entidad.

En este proceso de análisis se considerará igualmente la composición de las distintas comisiones del Consejo, que asisten a este órgano social en el desarrollo de sus funciones y que constituyen un elemento esencial en el gobierno corporativo.

Asimismo, se valorará que los órganos sociales tengan una composición adecuada y heterogénea, que favorezca la diversidad y pluralidad de experiencias y de conocimientos, con el fin de alcanzar un adecuado equilibrio en la composición de los órganos sociales para su mejor funcionamiento y desempeño de sus funciones.

Además de los requisitos individuales, deberán ser capaces de comprender la actividad de la Entidad y adoptar las mejores decisiones para el interés social y general (de depositantes, accionistas, clientes, inversores) teniendo en cuenta el modelo de negocio, el marco de apetito al riesgo y la estrategia de la Entidad.

10. COMUNICACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

El nombramiento o la reelección de los miembros del Consejo de Administración será comunicado por la Entidad a la autoridad de regulación y supervisión competente en un plazo máximo de quince (15) días hábiles a contar desde el momento del nombramiento.

Con carácter previo a esta comunicación, el candidato a consejero deberá haber sido evaluado de conformidad con la Política de Evaluación de la Idoneidad y con el informe favorable de la Unidad Operativa de Evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración.

Las modificaciones relevantes que pudieran alterar la evaluación de la honorabilidad, conocimientos, experiencia y/o buen gobierno del consejero durante el ejercicio de su cargo, deberán ser comunicados a la autoridad de regulación y supervisión en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde su conocimiento.

Corresponderá a la Secretaría General llevar a cabo la tramitación y las comunicaciones que procedan con el Banco de España y demás autoridades regulatorias y, en particular, las comunicaciones con el Registro de Altos Cargos del Banco de España.

11. INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Se garantizará en todo momento la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, contribuyendo a mejorar sus conocimientos, competencias y habilidades, mediante las distintas acciones formativas que para este fin considere la entidad.

Asimismo, se garantizará la disponibilidad de los recursos humanos y financieros necesarios para los programas de formación e integración establecidos y así conseguir que las personas que conformen su órgano de administración sean idóneas y puedan realizar las funciones de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en comités.

12. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración de cada una de las Entidades Afectadas, así como sus posteriores revisiones o actualizaciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política, formulando al Consejo de Administración las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre la misma que considere oportunas.

Asimismo, será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el órgano responsable de verificar anualmente, el cumplimiento de la presente Política.

Cada Entidad informará del cumplimiento de la Política en el Informe Anual del Gobierno Corporativo.

* * *