



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

Abril 2019

Índice

1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	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	Presidente del Consejo de Administración	6
4.4	Sistema de remuneración del Consejero Delegado	7
5	IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES	9
6	GOBERNANZA	10
6.1	Revisión y aprobación de la Política	10
6.2	Supervisión y aplicación	10

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 (en adelante, la “LOSS”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá al mismo régimen de aprobación establecido para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies 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, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 24 de abril de 2019, proponer a la Junta General de Accionistas la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BANCO CAMINOS (la “Política Retributiva”, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En caso de aprobación por la Junta, la Entidad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021. 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 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

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

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

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 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;
- 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 al artículo 217 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 Retributiva 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 RETRIBUTIVA

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva 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.
- 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.
- En todo caso 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 regula el sistema de retribución de los Consejeros 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 los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija por la pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones delegadas; y
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas.

Dentro de la cuantía máxima anual fijada en el apartado 4.5, 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.

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

4.3 Presidente del Consejo de Administración

El Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir, con carácter adicional a los elementos retributivos detallados en el apartado 4.2 los siguientes conceptos:

- Una retribución fija de 380.000 euros para el ejercicio 2019. Esta retribución podrá ser actualizada para los ejercicios 2020 y 2021 por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el límite máximo de revalorización del 3% anual.
- 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.
- Una indemnización en caso de cese por voluntad del Banco debido a justa causa o resolución del contrato por el Presidente debido a un incumpliendo grave del Banco. En estos casos, tendrá derecho a percibir un importe equivalente a dos anualidades de su retribución fija.
- 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.

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 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).

4.4 Sistema de remuneración del Consejero Delegado

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, con carácter adicional a los elementos retributivos detallados en el apartado 4.2 los siguientes conceptos por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

- Una retribución fija de 220.000 euros para el ejercicio 2019. Esta retribución podrá ser actualizada para los ejercicios 2020 y 2021 por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no pudiendo ser superior en ningún caso a 250.000 euros para el ejercicio 2020 y a 270.000 euros para el ejercicio 2021.
- Las siguientes retribuciones en especie:
 - Vehículo de empresa.
 - Seguro de salud.
 - Y restantes beneficios sociales que le corresponden por su cargo.
- Una retribución variable que, en el caso del cumplimiento de los objetivos establecidos, podrá ascender a un importe equivalente a 1,5 veces su retribución fija. Las características específicas del sistema de retribución variable del Consejero Delegado y su procedimiento de abono conforme a la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado del Banco se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

En particular, en relación con los parámetros a los que están vinculados el devengo y la consecución de la retribución variable, tal y como puede extraerse del citado acuerdo, 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 los próximos años.

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

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

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 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, 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.

- 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. El 15% de dicha aportación tendrá la consideración de beneficio discrecional por pensiones conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones.
- 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.

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 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).

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 3.960.000 euros para el ejercicio 2019. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

6 GOBERNANZA

6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política Retributiva 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.

Esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.

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 Retributiva 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.



**INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
CONSEJEROS DE BANCO CAMINOS**

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 *novodecies* 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 (la “LSC”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones de los Consejeros de Banco Caminos, S.A. (en adelante, “BANCO CAMINOS”, el “Banco” o la “Entidad”) deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “Comisión”, la “Comisión de Nombramientos y Retribuciones” o la “CNR”), debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

El presente documento constituye el informe justificativo de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, el “Informe”), que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su posterior elevación a la Junta General de Accionistas. Este informe expone los criterios y fundamentos en los que se basa la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para determinar la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Caminos, S.A. (la “Política de Remuneraciones”) aplicable desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

2. FUNDAMENTOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración, y posteriormente de la Junta General Ordinaria de Accionistas, sigue las líneas establecidas en la política actualmente vigente, introduciendo algunas novedades como consecuencia de la evaluación de la Política Retributiva aplicada en el ejercicio 2018 y el estudio de mercado llevado a cabo en relación con la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

Dentro de los principios que definen la Política de Remuneraciones, destacan los siguientes:

- 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 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.

En este contexto, y de conformidad con el apartado 4 del artículo 217 de la LSC, la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Entidad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En virtud de lo anterior, esta Comisión considera oportuno modificar la Política de Remuneraciones, para que recoja, entre otros, los siguientes cambios:

- Modificación del paquete retributivo del Presidente, que desde el 1 de julio de 2018 no desempeña funciones ejecutivas. En particular:
 - Actualización de su retribución fija como presidente no ejecutivo para los ejercicios 2019-2021.
 - Conforme a las recomendaciones de buen gobierno corporativo, deja de percibir la retribución variable que tenía derecho a percibir por sus funciones ejecutivas.
 - Incorporación de un plan de ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, fallecimiento, incapacidad o dependencia severa, que no reconoce derechos económicos, pudiendo perder el capital acumulado bajo determinadas circunstancias.
 - Adaptación de la cláusulas indemnizatoria y el pacto de no competencia post contractual, que quedan vinculadas exclusivamente a su retribución fija.
- Modificación del paquete retributivo del Consejero Delegado conforme a lo siguiente:
 - Actualización de su retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas para los ejercicios 2019-2021.

- Modificación del sistema de retribución variable para inscribirlo en un marco plurianual y revisión del importe de referencia del mismo para un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos.
 - Incorporación de un plan de ahorro vinculado a la jubilación, fallecimiento, incapacidad o dependencia severa, que no reconoce derechos económicos, pudiendo perder el capital acumulado bajo determinadas circunstancias.
- Incremento del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros como consecuencia de las modificaciones anteriores, así como a efectos de dar cabida a importes retributivos contingentes como las eventuales indemnizaciones y pactos de no competencia.

3. CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

En opinión de la Comisión, la propuesta de Política de Remuneración de Consejeros de BANCO CAMINOS es adecuada a los intereses a largo plazo de la Compañía y sus accionistas, por las siguientes razones:

- La Comisión considera que el posicionamiento relativo de las remuneraciones de los consejeros de la Entidad en relación con el mercado es adecuado, en la medida en que retribuye adecuadamente el desempeño de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo con el tamaño, los objetivos, la organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de las actividades de BANCO CAMINOS.
- La Comisión entiende que la modificación del sistema de retribución variable del Consejero Delegado mejora el alineamiento de sus intereses con los intereses a largo plazo de BANCO CAMINOS. Además, de acuerdo con la práctica de mercado, este tipo de planes forma parte habitual de la oferta retributiva de los Consejeros Ejecutivos en las entidades financieras españolas comparables con BANCO CAMINOS.

Según lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la LSC, la Compañía aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por todo lo anterior, esta Comisión eleva el presente Informe conjuntamente con la Política que lo acompaña al Consejo de Administración para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

23 de abril de 2019

Comisión de Nombramientos y Retribuciones