



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

Junta General Ordinaria de Accionistas 2026

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

1.	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.1.	Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales	6
3.2.	Principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas.....	6
4.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS.....	7
4.1.	Previsión estatutaria	7
4.2.	Sistema de remuneración por funciones colegiadas.....	8
4.3.	Sistema de remuneración del Presidente del Consejo de Administración	9
5.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	9
5.1.	Previsión estatutaria	9
5.2.	Sistema de remuneración por funciones ejecutivas.....	9
5.2.1.	Retribución fija	9
5.2.2.	Retribución variable anual	10
5.2.3.	Incentivo a Largo Plazo	10
5.2.4.	Sistema de retribución variable mixto	11
5.2.5.	Requerimientos regulatorios aplicables a la remuneración variable	12
5.2.5.1.	Proporción con respecto a la retribución fija.....	12
5.2.5.2.	Cláusula de diferimiento.....	12
5.2.5.3.	Pago en instrumentos y periodos de retención	12
5.2.5.4.	Cláusulas de reducción y recuperación de la remuneración variable.....	13
5.2.5.5.	Principio de proporcionalidad	16
5.2.6.	Retribuciones en especie.....	17
5.2.7.	Sistemas de previsión social.....	17
5.2.8.	Pagos por resolución anticipada de contratos.....	17
5.2.9.	Otras condiciones contractuales	18
6.	IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	18
7.	GOBERNANZA.....	19
7.1.	Revisión y aprobación de la Política	19
7.2.	Supervisión y aplicación	19

7.3.	Excepciones temporales.....	19
8.	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DEL BANCO	20
9.	VINCULACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DEL PERSONAL DEL BANCO.....	20

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 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("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.

Asimismo, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2013 ("Guía de la EBA"), asumidas como propias por el Banco de España, desarrollan los requisitos aplicables a las retribuciones del personal de las entidades de crédito y, en particular, las de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo, entre las que se incluyen todos los miembros del Consejo de Administración.

En atención a la referida normativa, CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. ("CBNK", el "Banco" o la "Entidad") define su política de remuneraciones para los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y buscando, en todo momento, el alineamiento con las mejores prácticas y recomendaciones en la materia.

Aunque conforme a la Ley de Sociedades de Capital no es preceptiva la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo de Administración de CBNK, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 30 de abril de 2026, proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de CBNK (la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), con el fin de introducir una serie de modificaciones sobre el régimen anterior, para su aplicación desde el momento de su aprobación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2027, 2028 y 2029, 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 desde la fecha de su aprobación hasta la finalización del periodo de su vigencia, esto es, el 31 de diciembre de 2029. 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.

Sobre la base del citado artículo, esta propuesta de aprobación 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.

En el presente documento se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia,

objetivos, valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la sociedad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

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 CBNK 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, CBNK ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

CBNK establece esta Política, alineada con el sistema retributivo general de la Entidad, en base a principios generales de remuneración aplicables a todos los empleados de CBNK, que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsan comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

En particular, se busca en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

Asimismo, son de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de CBNK determinados principios generales de la política de remuneraciones establecidos en el artículo 33 de la LOSS y en su normativa de desarrollo, aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.

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, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector financiero.
- La retribución no incorporará 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 Remuneraciones 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, fidelizar y motivar a los mejores profesionales.
- La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria de los profesionales del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión y raza.
- 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.
- Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos. En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los accionistas.
- Los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco.
- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) 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.
- La gestión retributiva tenderá hacia la individualización de la retribución de los profesionales de la Entidad, dentro de los márgenes previstos por la propia Política, en función de la categoría profesional que ostentan dentro de la organización.
- Incorporar 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 POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

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, conforme al sistema establecido en los presentes Estatutos y en la Política de Remuneraciones de Consejeros: una asignación fija por la pertenencia al Consejo de Administración, así como por la pertenencia a sus comisiones delegadas.*
3. *El Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir con carácter adicional los siguientes conceptos: (i) una asignación fija; y (ii) retribuciones en especie.*

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, tanto a corto como a largo plazo, 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 6, y de los importes máximos que se describen a continuación, 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 la vigencia de la presente Política:

- Asignación fija por el ejercicio del cargo de vocal del Consejo de Administración: 65.000 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración del Banco: 40.000 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo: 7.500 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Presidente de cada una de las comisiones del Consejo: 15.000 euros brutos anuales.

Con independencia del número de comisiones a las que pertenezca el consejero o ejerza el cargo de Presidente de una comisión del Consejo, estas dos últimas asignaciones adicionales quedan limitadas al importe máximo de dos (2) comisiones o dos (2) Presidencias de comisiones del Consejo, esto es, 15.000 euros brutos anuales y 30.000 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 euros brutos anuales.
- Las siguientes retribuciones en especie:
 - Vehículo de empresa.
 - Seguro de salud.
 - Y restantes beneficios sociales que le corresponden por su cargo.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1. Previsión estatutaria

De conformidad con lo establecido en los artículos 46, 57 y 59 de los Estatutos Sociales, tendrá carácter ejecutivo el Consejero Delegado, si existiese, así como otros consejeros, en su caso. Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir: (i) una asignación fija, (ii) una retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, 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.

El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

5.2. Sistema de remuneración por funciones ejecutivas

5.2.1. Retribución fija

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

La retribución fija compensará la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización, atendiendo a principios de equidad, tanto interna como externa.

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 concreto, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución fija bruta anual de 250.000 euros en el ejercicio 2026, que se ha mantenido inalterada respecto de la aplicable durante la vigencia de la anterior Política. Esta retribución podrá ser actualizada durante la vigencia de la presente Política por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de los límites máximos establecidos en el apartado 6 siguiente.

5.2.2. Retribución variable anual

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La retribución variable se configura como adicional y complementaria a la retribución fija. Se trata de una retribución contingente, no consolidable, ligada al cumplimiento de objetivos de acuerdo con las directrices aprobadas por el Consejo de Administración. Dicha retribución valora, con periodicidad anual, la aportación de cada consejero a la consecución de los objetivos de la Entidad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

En este sentido, la cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio. De este modo, se configura un sistema plenamente flexible, que determina la existencia de ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de CBNK en su conjunto no justificasen su devengo.

Estos objetivos están relacionados con métricas financieras y no financieras conforme al Plan Estratégico del Banco, los cuales son aprobados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para el Consejero Delegado.

Las ponderaciones de los diferentes objetivos del sistema del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio 2026 son las siguientes:

- 20% Objetivos corporativos
- 80% Objetivos individuales

Dichos objetivos y ponderaciones podrán ser revisados durante la vigencia de la Política para los siguientes años de aplicación en función de las decisiones que al respecto tome el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para adaptar el sistema a la estrategia del Banco en cada momento.

Para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos, la retribución bruta variable anual correspondiente al ejercicio 2026 se prevé que ascienda al sesenta y dos y medio (62,5) por ciento de la retribución fija bruta anual del Consejero Delegado, siendo abonada íntegramente en metálico en el ejercicio 2027. Estos mismos importes aplicarán como remuneración máxima, al no premiarse el sobrecumplimiento. Esta retribución podrá ser actualizada durante la vigencia de la presente Política por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de los límites máximos establecidos en el apartado 6 siguiente.

5.2.3. Incentivo a Largo Plazo

Los consejeros ejecutivos de CBNK podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor para la Entidad.

A través del incentivo a largo plazo (“ILP”), el Consejero Delegado tiene la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto, un determinado importe en metálico vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales. El ILP se inicia para el periodo 2026-2028, siendo de ciclos solapados y con una duración de tres años cada ciclo.

En particular, el Ciclo 2026-2028 en el que participa el Consejero Delegado está vinculado a (i) su permanencia en la Entidad hasta el 31 de diciembre de 2028 (salvo en casos de “Good leaver”), y (ii) al cumplimiento de los objetivos plurianuales correspondientes al periodo 2026-2028 establecidos al efecto, conforme a lo siguiente:

- Eficiencia (25%)
- Rentabilidad (ROE) (25%)
- Solvencia (Ratio Capital Total / CET1) (25%)
- Satisfacción de clientes (NPS) (25%)

Para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos, el incentivo correspondiente al Ciclo 2026-2028 se prevé que ascienda al treinta y siete y medio (37,5) por ciento de la retribución fija bruta anual del Consejero Delegado, siendo abonado íntegramente en metálico en el ejercicio 2029. Estos mismos importes aplicarán como remuneración máxima, al no premiarse el sobrecumplimiento.

Con respecto a los sucesivos ciclos durante la vigencia de esta Política, el incentivo podrá ser actualizado por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de los límites máximos establecidos en el apartado 6 siguiente. Asimismo, los objetivos y ponderaciones podrán ser revisados durante la vigencia de la Política para los siguientes ciclos de aplicación en función de las decisiones que al respecto tome el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para adaptar el sistema a la estrategia del Banco en cada momento.

5.2.4. Sistema de retribución variable mixto

El Consejero Delegado continúa participando en los ciclos del sistema de retribución variable mixto aprobados con anterioridad a esta Política de Remuneraciones, conforme a sus correspondientes regulaciones, a través de los cuales tiene derecho a percibir una retribución variable que, en el caso del cumplimiento de los objetivos anuales y plurianuales establecidos para cada ciclo, podrá ascender a un importe equivalente a una vez su retribución fija.

Desde la aprobación de dicho sistema mixto en el ejercicio 2019, el Consejero Delegado ha participado en los ciclos 2019-2021, 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025, 2024-2026 y 2025-2027. Los ciclos 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 se encuentran 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 2024-2026 y 2025-2027, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, bajo la regulación de esta nueva Política de Remuneraciones, se propone la modificación de la forma y calendario de pagos previsto en la regulación original del Ciclo 2025-2027, en la medida en que su devengo tuvo lugar con posterioridad a la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja” otorgada por el Banco de España el 14 de julio de 2025, que permite, como así ha aprobado el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones,

en su Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado, la aplicación del principio de proporcionalidad a nivel entidad, para la neutralización de los requerimientos de diferimiento y de pago en instrumentos previstos en su regulación original. De esta forma, se satisfará el 62,5 por 100 del incentivo conseguido tras la determinación del grado de consecución de los factores anuales dentro del segundo semestre del ejercicio 2026, íntegramente en metálico. El restante 37,5 por 100 del incentivo, vinculado adicionalmente a factores plurianuales, se satisfará, en su caso, en el momento de su reconocimiento dentro del primer semestre del ejercicio 2028, una vez se haya medido el cumplimiento de los objetivos plurianuales, íntegramente en metálico.

5.2.5. Requerimientos regulatorios aplicables a la remuneración variable

5.2.5.1. Proporción con respecto a la retribución fija

CBNK ha establecido unas ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los consejeros ejecutivos, siéndoles de aplicación los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas podrá aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34 de la LOSS.
- A tal efecto, la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de remuneración variable superior al 100 por 100 de la retribución fija, deberá tener en consideración, en su caso, las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos.
- En este sentido, CBNK podrá omitir algunos de los componentes de remuneración fija cuando no sean materiales, por ejemplo, cuando concedan retribuciones no pecuniarias proporcionadas, de conformidad con la Directriz 207 de la Guía de la EBA.

5.2.5.2. Cláusula de diferimiento

Sin perjuicio de (i) los calendarios de abono previstos para la retribución variable devengada con anterioridad al 31 de diciembre de 2025, así como (ii) los acuerdos que en cualquier momento la Entidad decida adoptar con respecto a otros elementos retributivos; con carácter general, y en base a lo expuesto en el apartado 5.2.5.5. relativo al principio de proporcionalidad, CBNK abonará íntegramente la retribución variable en el ejercicio posterior a su devengo (“upfront”), neutralizando a nivel entidad la aplicación de este requerimiento como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

5.2.5.3. Pago en instrumentos y periodos de retención

Sin perjuicio de (i) los sistemas de pago en instrumentos previstos para la retribución variable devengada con anterioridad al 31 de diciembre de 2025, así como (ii) los acuerdos que en cualquier momento la Entidad decida adoptar con respecto a otros elementos retributivos; con carácter general, y en base a lo expuesto en el apartado 5.2.5.5. relativo al principio de proporcionalidad, CBNK abonará íntegramente la retribución variable en metálico, neutralizando a nivel entidad la aplicación de este requerimiento como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

5.2.5.4. Cláusulas de reducción y recuperación de la remuneración variable

La remuneración variable, incluida, en su caso, la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Banco en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total de los consejeros ejecutivos se reducirá cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("*malus*") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("*clawback*") que pueden afectar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

Adicionalmente, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Por su parte, el periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado abarcará los periodos de diferimiento y retención de los instrumentos que habrían sido aplicables en cada caso, de no haber neutralizado a nivel entidad la aplicación de estos requerimientos, en base al principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 5.2.5.5. de la presente Política, como consecuencia de la calificación del Banco como "entidad pequeña y no compleja", comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

A continuación se describen las cláusulas "*malus*" y "*clawback*" a las que está sometida la remuneración variable del Consejero Delegado del Banco.

A) Supuestos de reducción o cláusula "*malus*"

De modo consistente con la LOSS, la retribución variable que se encuentre pendiente de abono podrá ser objeto de reducción por parte de CBNK si, durante el periodo hasta su consolidación y pago, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con la política de retribución variable de CBNK.
2. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
3. Si se produce alguno de los siguientes supuestos:
 - Una actuación fraudulenta por parte del consejero ejecutivo.
 - El acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - Que el consejero ejecutivo haya causado un daño o perjuicio que sea considerado por la Entidad como grave o significativo, interviniendo culpa o negligencia.

- Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de CBNK que sea considerado por el Banco como grave o muy grave.
 - Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
 - Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
 - Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
4. Si como consecuencia de una gestión imputable al consejero ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - El incremento sufrido por la Entidad o por la unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
5. Para los consejeros ejecutivos del Banco que participen en el sistema de remuneración variable mixto implantado por la Entidad, incluido el Consejero Delegado, por el incumplimiento de los factores plurianuales a los que se vincula una parte de su sistema de retribución variable anual.

B) Supuestos de recuperación o cláusula "clawback"

La remuneración variable ya satisfecha a los consejeros ejecutivos será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de CBNK cuando, durante el periodo de diferimiento y retención de los instrumentos aplicable a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, con independencia de que estos requerimientos hayan sido neutralizados a nivel entidad, se ponga de manifiesto que el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloran riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

En particular, los supuestos en los que un consejero ejecutivo deberá proceder a devolver a la Entidad parte o la totalidad de la retribución variable bruta percibida son los siguientes:

1. Si el Banco reformulara sus cuentas anuales siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con los sistemas de incentivos variables implantados por la Entidad.
2. Si se produce alguno de los siguientes supuestos:
 - Una actuación fraudulenta por parte del consejero ejecutivo.
 - El acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - Que el consejero ejecutivo haya causado un daño o perjuicio que sea considerado por la Entidad como grave o significativo, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de CBNK que sea considerado por el Banco como grave o muy grave.
 - Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
3. Si como consecuencia de una gestión imputable al consejero ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - El incremento sufrido por la Entidad o por la unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

La determinación por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del importe bruto cobrado, y la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía bruta, se harán conforme a la política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones que a estos efectos el Banco ha aprobado.

5.2.5.5. Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, CBNK debe fijar y aplicar la Política conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios sin perjuicio de que las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, CBNK podrá determinar en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual el Banco tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

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

A estos efectos, la LOSS, por la transposición de la CRD V, ha establecido unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable.

En concreto, la Circular 2/2016 establece, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 34.3 de la LOSS, que no serán de aplicación los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en instrumentos y (iii) beneficios discrecionales de pensiones regulados en esta Política, en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que no sean consideradas "entidad grande" según la definición del artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso; y que adicionalmente sean calificadas como "entidad pequeña y no compleja" de conformidad con el artículo 4.1.145 del Reglamento 575/2013; y
- b) En el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y que la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

En base a lo anterior, en aplicación del citado principio, y en la medida en que CBNK ha recibido la calificación de "entidad pequeña y no compleja", comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025, la neutralización de los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en instrumentos, y (iii) beneficios discrecionales de pensiones, resultará de aplicación conforme a lo indicado en el apartado a) anterior, tal y como se prevé en los respectivos apartados de la presente Política.

En todo caso, la aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política, como la ratio de remuneración variable sobre fija y los mecanismos de ajustes ex post al riesgo (cláusulas "malus" y "clawback").

5.2.6. Retribuciones en especie

A los consejeros ejecutivos, siempre que la legislación aplicable lo permita, le serán de aplicación cuantos derechos y beneficios sociales estén establecidos o se establezcan con carácter general en el futuro para el resto del personal directivo de CBNK.

En particular, 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.

5.2.7. Sistemas de previsión social

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a los sistemas de previsión social y a cualesquiera otros beneficios o complementos de carácter fijo que, con carácter general, puedan formar parte de la política general del Banco.

En ningún caso, la Entidad asumirá compromisos por pensiones con sus consejeros que no sean compatibles con la estrategia empresarial del Banco, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

Asimismo, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a las ventajas sociales que CBNK, por obligación derivada de convenios colectivos o por propios acuerdos, aplique a todos o parte de sus empleados.

El Consejero Delegado de CBNK 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 asciende a 3,5 veces su retribución fija. No obstante, dicha aportación será actualizada, en su caso, en función del incremento de la retribución fija bruta anual vigente en cada momento.

En todo caso, el 100 por 100 de las aportaciones realizadas al plan de ahorro girarán sobre componentes variables teniendo la consideración de Beneficios Discrecionales de Pensión, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 2/2016 del Banco de España y sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5.2.5.5. de esta Política, relativo al principio de proporcionalidad, como consecuencia de la calificación del Banco como "entidad pequeña y no compleja", comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

5.2.8. Pagos por resolución anticipada de contratos

La Entidad podrá establecer en los contratos de sus consejeros ejecutivos cláusulas de indemnización por la extinción de la relación contractual y pagos por no competencia post-contractual. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas por el Consejo de Administración del Banco, previa revisión e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los pagos por resolución anticipada estarán sujetos a la evaluación del cumplimiento de la normativa aplicable por parte de los consejeros ejecutivos. No recompensarán, por tanto, malos resultados o conductas indebidas del consejero, ni serán efectivas en casos de incumplimientos evidentes del mismo que justifiquen la cancelación inmediata de su contrato o su cese.

En ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada dará lugar a una infracción por parte de CBNK de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija; es decir, los pagos por terminación anticipada podrán ser objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

El Consejero Delegado tiene reconocido en su contrato el derecho a percibir una indemnización por la extinción de su relación mercantil en los siguientes casos: (i) mutuo acuerdo, lo acordado expresamente con el Banco; (ii) cese por decisión del Banco sin mediar justa causa, una anualidad de la retribución fija que viniera percibiendo en ese momento, aunque descontando de ese importe la cuantía que hubiera devengado en concepto de retribución variable durante ese mismo ejercicio económico (“Indemnización por Cese”); (iii) resolución del contrato por el Consejero Delegado por incumplimiento del Banco, la Indemnización por Cese; (iv) resolución del contrato por el Consejero Delegado cuando se haya producido un cambio de control dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha efectiva de ese cambio de control, la Indemnización por Cese.

El citado contrato contempla los siguientes periodos de preaviso: (i) quince (15) días naturales de antelación para resolver el contrato por decisión del Banco sin justa causa, y (ii) tres (3) meses en caso de dimisión por voluntad del Consejero Delegado. El incumplimiento de la obligación de preaviso por parte del Banco dará derecho al Consejero Delegado a percibir la remuneración correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

El Consejero Delegado tiene reconocido en su contrato un pacto de no competencia post contractual de dos (2) años de duración que será remunerado con un importe equivalente a dos (2) anualidades de su retribución fija bruta anual.

El abono de cualquier cuantía que pueda corresponder al Consejero Delegado como consecuencia de la terminación de su relación con el Banco se realizará, en todo caso, conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones y al apartado 5.2.5.5. de esta Política, relativo al principio de proporcionalidad, como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

Las indemnizaciones que, en su caso, se reconozcan al Consejero Delegado conforme a las fórmulas genéricas predefinidas anteriormente, así como el pacto de no competencia post contractual se entenderán a los efectos de la Directriz 172 de la Guía de la EBA. Los pagos de remuneración descritos anteriormente relacionados con la duración del periodo de preaviso no se considerarán indemnizaciones por despido.

5.2.9. Otras condiciones contractuales

Los contratos que regulen el desempeño de funciones ejecutivas por miembros del Consejo de Administración tendrán naturaleza mercantil e incluirán, entre otras, las cláusulas típicas que suelen incluirse en este tipo de contratos con carácter adicional a las descritas anteriormente:

- Tienen duración indefinida y de plena dedicación.
- Incorporan una cláusula de confidencialidad y secreto profesional.

6. IMPORTE MÁXIMO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

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 los apartados 4 y 5 de la 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. En caso de que durante la vigencia de esta Política se aumentase el número de miembros del Consejo de Administración, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros anterior se incrementará en un 5% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.

De esta remuneración conjunta máxima de 2.610.000 euros, a los consejeros no ejecutivos actuales, excluyendo las remuneraciones del Presidente, les corresponde una remuneración conjunta máxima de 805.000 euros, durante la vigencia de la presente Política. En caso de que durante la vigencia de esta Política se aumentase el número de consejeros no ejecutivos, el importe anterior se verá incrementado conforme a lo previsto en el párrafo anterior.

La diferencia entre el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros y el importe efectivamente satisfecho a los consejeros no ejecutivos 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.

Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

7. GOBERNANZA

7.1. Revisión y aprobación de la Política

La presente Política de Remuneraciones será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco, 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.

La revisión periódica por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en CBNK cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes, las normas de buen gobierno corporativo, y las recomendaciones y criterios interpretativos desarrollados en atención a dicha normativa.

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.

7.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de CBNK 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.

7.3. 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.

8. 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 del Banco 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 CBNK 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 del Banco:

- 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 del Banco en cada momento.

9. 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 del Banco.

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 el Banco.
- 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 del Banco 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.
- En línea con las prácticas retributivas de la Entidad, una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de CBNK.
- El Consejero Delegado participa en el sistema de remuneración variable 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.

* * *