

# **POLITICA DE REMUNERACIONES**

## **BANCO CAMINOS, S.A.**

**Mayo 2016**

## INDICE

1. OBJETO, MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
  - 1.1 Objeto
  - 1.2 Marco normativo
  - 1.3 Ámbito de aplicación
2. APROBACIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES
  - 3.1 Principios generales
  - 3.2 Componentes de la retribución
    - 3.2.1 Remuneración fija
    - 3.2.2 Remuneración variable
4. ESQUEMA RETRIBUTIVO
  - 4.1 Comisión de Nombramientos y Retribuciones
  - 4.2 Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones
  - 4.3 Colectivo Identificado
  - 4.4 Retribución del Colectivo Identificado
    - 4.4.1 Miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas
    - 4.4.2 Miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas y resto del Colectivo Identificado
      - 4.4.2.1. Retribución fija
      - 4.4.2.2. Retribución variable
    - 4.4.3 Composición de la retribución variable
    - 4.4.4 Límites de la retribución variable
    - 4.4.5 Diferimiento de la retribución variable
  - 4.5 Retribución de las funciones de control de la Entidad (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna)
5. COMPROMISOS CONTRACTUALES
6. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES
7. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

## **1. OBJETO, MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### **1.1 Objeto**

Este documento recoge la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y altos directivos (la **Política Retributiva** o la **Política de Remuneraciones**) del Banco Caminos, S.A. (la **Entidad**) que forma parte del grupo empresarial Banco Caminos (el **Grupo**).

La Política de Remuneraciones de la Entidad está orientada a la generación de valor para la Entidad y el Grupo y consecuentemente, todos sus empleados y accionistas.

La Política de Remuneraciones trata de promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores éticos y los intereses de la Entidad y del Grupo..

Este documento contiene una descripción de los principios básicos de la Política Retributiva de la Entidad, los procedimientos de propuesta y aprobación de las remuneraciones, la composición de los elementos retributivos y el esquema de asignación y pago. Todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones.

### **1.2 Marco normativo**

Para el desarrollo de la Política Retributiva de la Entidad, además de sus estatutos sociales (los **Estatutos Sociales**), se han tenido en cuenta, entre otras, las siguientes normas y guías:

1. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
2. Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
3. Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
4. Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.
5. Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (BOE de 9 de febrero de 2016)
6. Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.

7. Reglamento de la Unión Europea 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por el que se modifica el Reglamento de la Unión Europea 648/2012.
8. Guía sobre Prácticas y Políticas de Remuneración elaborada por el Comité Europeo de Supervisión Bancaria de 10 de diciembre de 2010.

### **1.3 Ámbito de aplicación**

Esta Política de Remuneración atañe al “Colectivo identificado” que será aquel formado por (i) los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, altos directivos, empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control ; y (ii) todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad y que no esté excluido a partir de la identificación de actividades que se considere que no tienen una incidencia importante en dicho perfil de riesgos de la Entidad

La Política de Remuneración que se aplique al resto del personal de la Entidad ha de ser consecuente con los principios recogidos en este manual.

## **2. APROBACIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política de Retribuciones de la Entidad, así como las sucesivas modificaciones de la misma. También será el responsable de supervisar su aplicación.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas según los términos de la legislación vigente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones anualmente, o con frecuencia inferior si fuera preciso, propondrá al Consejo de Administración las modificaciones de la Política de Remuneraciones que considere oportunas para su adecuación a la normativa vigente y mejorar su eficacia.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vigilará la efectividad de las medidas adoptadas para la implantación de la Política Retributiva.

El Departamento de Auditoría Interna realizará anualmente una evaluación general de la Política Retributiva. Y según recoge el artículo 42 d) del Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014 de 26 de junio, colaborando el Comité de Riesgos al examinar, sin perjuicio de las funciones del comité de remuneración, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

### 3. POLITICA DE REMUNERACIONES

#### 3.1 Principios generales

La Política de Remuneraciones debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, y, en este sentido no debe ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad y el Grupo al que pertenece.

Igualmente, ha de tenerse muy en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del colectivo, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

La retribución variable debe ser coherente con respecto a la retribución fija. Ésta última constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración.

Se establecerá una política de retención y diferimiento, a fin de que los incentivos estén en consonancia con los intereses a medio y largo plazo de la Entidad.

Se fijarán cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados supuestos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

Solo se podrá conceder una retribución variable anual a los miembros del Colectivo Identificado siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad y/o el Grupo. En este sentido, la Entidad se reserva el derecho a anular su pago cuando lo considere oportuno por razones justificadas de solvencia.

Por último, se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado.

#### 3.2 Componentes de la retribución

**3.2.1 La remuneración fija.** Retribuye las funciones que desempeña cada empleado en su puesto de trabajo y a la hora de fijarla se tendrá muy en cuenta la experiencia profesional, la dificultad de la actividad a desarrollar y el nivel de responsabilidad asumido por el individuo en la organización.

**3.2.2 La remuneración variable.** Es de carácter potestativo y dependerá de una evaluación subjetiva del desempeño de las funciones que desarrolle cada persona.

Retribuye la creación de valor para la Entidad y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y del Grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del Grupo y los intereses de éstos a largo plazo.

Se podrá conceder siempre que el Grupo, la Entidad y la unidad a la que pertenezca la persona, obtenga beneficios y que la evaluación del desempeño de los parámetros cualitativos arroje un resultado positivo.

#### **4. ESQUEMA RETRIBUTIVO**

##### **4.1 Comisión de Nombramientos y Remuneraciones**

La Entidad cuenta con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con el artículo 59 de sus Estatutos Sociales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, está formada por tres miembros, elegidos por el Consejo de Administración. Sus integrantes no desempeñarán funciones ejecutivas en la Entidad, y al menos dos (2) de ellos, entre los que se encontrará el Presidente, serán consejeros independientes.

En la actualidad, los integrantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son:

Presidente	Jose Manuel Oñoro Pérez
Secretario	Mateo Velasco Arranz
Vocal	Francisco Gil Fernández

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las funciones asignadas en los Estatutos Sociales y las delegadas por el Consejo de Administración de la Entidad, entre otras, las siguientes:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones para su aprobación.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que le presente el Presidente del Consejo de Administración y el Director General, de acuerdo con el procedimiento establecido e informar de los aspectos más relevantes de las mismas al Consejo de Administración.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión. Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de esta Política de Remuneración.
- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política de Remuneraciones, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.

- Proponer al Consejo de Administración la revisión periódica de la Política de Remuneraciones y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política Retributiva establecida por la Entidad.

#### **4.2 Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones**

Anualmente se llevará a cabo, coordinado por el Departamento de Recursos Humanos, un proceso de evaluación del desempeño profesional individual de todo el personal de la Entidad, dónde está incluido el Colectivo Identificado, excepto los miembros del Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos de la Entidad, a propuesta del Director General, aprobará la cuantía y distribución de la remuneración anual total de los empleados.

No obstante, la retribución variable del personal integrante de los Departamentos de Control de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna, será aprobada a propuesta del Presidente del Consejo de Administración de la Entidad.

Una vez aprobadas las propuestas retributivas por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, se informará ampliamente de ellas al Consejo de Administración.

#### **4.3 El Colectivo Identificado**

Del total de la plantilla, en el momento actual el Colectivo identificado está formado por los siguientes puestos:

- A) BANCO CAMINOS, S.A.
  - Presidente y demás miembros del Consejo de Administración
  - Director General
  - Adjunto Director General
  - Director Financiero/Tesorería
  - Director General Comercial
  - Coordinador General de Tecnología
  - Director General Riesgos
  - Director IT
  - Director Contabilidad
  - Director Mesa Intermediación Renta Fija
  - Director Control Riesgos
  - Director Cumplimiento Normativo
  - Director Auditoría
  - Director Oficina Barcelona
  - Director Asesoría Jurídica
  - Director Servicios Prevención Blanqueo Capitales
  - Comisión Mixta/Interna
  - Director Riesgos Banco Caminos
- B) CONSOLIDADO
  - Director General Bancofar
  - Director General Gestifonsa
  - Director inversiones Gestifonsa

Director FAM  
Director General Gefonsa  
Director Intermediación Gefonsa  
Director General Gespensión  
Director Oficina Almagro 42  
Director Recursos Humanos  
Coordinador General Participadas  
Director Administración Gestifonsa  
Control Riesgos Gespensión  
Director Área Financiera Bancofar  
Director Área Gestión Comercial Bancofar  
Director Área Tecnología Bancofar  
Director Riesgos Bancofar

#### **4.4 Retribución del Colectivo Identificado**

En función de las actividades, naturaleza y riesgo inherente de los diferentes negocios efectuados por la Entidad, la Política de Remuneraciones a aplicar al Colectivo Identificado es la siguiente:

##### **4.4.1 Miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas**

- No percibirán retribución fija;
- No percibirán retribución variable;
- Cobrarán las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración que los Estatutos Sociales tengan establecidas; y
- Tendrán derecho a un seguro colectivo de responsabilidad civil.

##### **4.4.2 Miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas y resto del Colectivo Identificado**

**4.4.2.1 Retribución fija.** Será acorde con el mercado teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad.

Remunerará las funciones que desempeña cada miembro del colectivo en su puesto de trabajo, valorando su experiencia profesional, dedicación y nivel de responsabilidad en la organización.

**4.4.2.2 Retribución variable.** Para fijar el importe de la misma que corresponda a cada miembro del Colectivo Identificado con derecho a recibirla se tendrá en cuenta:

- a) La evaluación individual del desempeño de su actividad. Una deficiente evaluación determinará automáticamente la no percepción de ninguna cantidad de retribución variable.
- b) Los resultados:
  - (i) del individuo, con criterios tanto financieros como no financieros;
  - (ii) de la unidad de negocio en la que presta sus servicios;
  - (iii) de la Entidad; y
  - (iv) del Grupo.



- c) La sostenibilidad de los resultados de la Entidad y del Grupo en el tiempo y su adaptación al riesgo asumido.
- d) Que el total de las retribuciones variables de la Entidad y del Grupo no limite la solidez de su base de capital.
- e) No se garantizará la percepción de retribución variable a ningún empleado, con la excepción de aquellos, con los que se haya convenido y estén en el primer año de contrato.

#### **4.4.3 Composición de la retribución variable**

- (i) El cincuenta por ciento (50 %) del importe total de la retribución variable se pagará en efectivo
- (ii) El restante cincuenta por ciento (50 %) se satisfará, alternativamente, en “acciones virtuales” de la sociedad Banco Caminos, S.A. o en instrumentos de los previstos en la norma 39, apartado 2, de la Circular 2/2016, del Banco de España. En todo caso, cualquiera que sea el instrumento en que se materialice parte de la remuneración variable, será sometido a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de él.
- (iii) En el caso de las acciones virtuales se aplicarán además las reglas siguientes:
  - a) Estas “acciones virtuales” serán títulos de idéntico valor al teórico de la acción Banco Caminos, S.A. al 31 de diciembre del año en que se genere el derecho a percibir la retribución variable.
  - b) Las “acciones virtuales” son un instrumento para ligar la actividad de los individuos a la evolución económica de la Entidad a medio y largo plazo, no gozaran de ningún derecho político ni económico, excepto el de su reembolso a solicitud de su legítimo propietario cuando sean disponibles y no serán tenidas en cuenta para el cálculo de los recursos propios de la Entidad.
  - c) Las “acciones virtuales” serán indisponibles durante un periodo de un año a contar desde la fecha de su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos que originen. Transcurrido ese año, la Entidad se compromete a pagarlas a su presentación tomando como referencia para el valor de las “acciones virtuales” el teórico de la acción Banco Caminos, S.A. al 31 de diciembre más próximo pasado al momento de la solicitud del reembolso.

#### **4.4.4 Límites de la retribución variable**

La cuantía de la retribución variable a nivel individual del miembro del Colectivo Identificado tendrá como límite máximo un cien por cien (100 %) de su retribución fija anual.

La Junta General de Accionistas podrá aprobar incrementar el límite del componente variable de algunos miembros del Colectivo Identificado hasta el doscientos por cien (200 %) del componente fijo de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 34, de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. A tal efecto, la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de remuneración variable superior al 100% del salario fijo, deberá tener en consideración las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos.

#### **4.4.5 Diferimiento de la retribución variable**

Se establecen las siguientes reglas, límites y cuantías sobre la obligatoriedad de diferir parte de la retribución variable que se pueda conceder a los miembros del Colectivo Identificado:

- a) En el primer semestre del ejercicio siguiente al que se haya generado el derecho a percibir la retribución variable, se determinará ésta según el procedimiento establecido y se acordará el periodo de diferimiento.
- b) Como regla general, se satisfará el sesenta por ciento (60 %) de la retribución variable en el momento de la aprobación, cincuenta por ciento (50 %) en efectivo y 10% en “acciones virtuales”, y el restante cuarenta por ciento (40 %), a entregar también en “acciones virtuales, se diferirá durante un periodo de tres años.
  - a. El número de “acciones virtuales” que corresponda a cada individuo, tanto las entregadas en el momento de la aprobación como las diferidas, se calculará de acuerdo con el valor teórico de la acción Banco Caminos, S.A. el 31 de diciembre del año en que se origine el derecho a percibir la retribución variable.
  - b. Si el importe de la retribución variable fuera de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el sesenta por ciento (60 %), el cincuenta por ciento (50 %) en “acciones virtuales” y el diez por ciento (10 %) en efectivo.
  - c. El periodo de diferimiento que con carácter general se ha establecido en tres (3) años, puede alargarse, previo acuerdo del Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, hasta los cinco (5) años.
- c) La retribución variable concedida que sea objeto de diferimiento de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, sólo se entregará si se cumplen, al cabo del periodo de diferimiento, al menos tres de las cuatro circunstancias siguientes:
  - (i) Que el Índice de morosidad de la Entidad se mantenga durante el periodo de diferimiento igual o por debajo del ochenta (80 %) del índice medio de morosidad del conjunto del sector bancario.
  - (ii) Que el perfil de riesgo de la Entidad se mantenga durante todo el periodo de diferimiento en un nivel de riesgo medio.
  - (iii) Que el ratio de capital total de la Entidad se mantenga durante todo el periodo de diferimiento igual o superior al diez por ciento (10 %). En el caso de que

existan operaciones corporativas o circunstancias excepcionales de otra índole que originen una reducción significativa del ratio de capital total de la Entidad (de al menos 3 puntos porcentuales), no se tomará en cuenta su efecto sobre dicho coeficiente para efectuar la comparación.

(iv) Que los resultados recurrentes de la Entidad o del Grupo no disminuyan.

#### **4.4.6. Reducción de la retribución variable**

1. La remuneración variable se reducirá:

a) 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; y

b) en cualquier caso, siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

2. En caso de que se produzca un deficiente desempeño financiero en su conjunto o de una división o área concreta de la Entidad o de las exposiciones generadas por una determinada persona del Colectivo identificado, la Entidad podrá practicar una reducción de hasta el 100% de la remuneración variable total a satisfacer, lo que permitirá a la Entidad retener la remuneración aún no satisfecha, así como también recuperar la remuneración en caso de que ya hubiera sido satisfecha.

3. A los efectos de practicar la reducción a que se refiere el apartado 2 precedente, la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, y entre los factores que se han de tener en cuenta, deberán considerarse, al menos:

a) los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad de negocio o control del riesgo;

b) el incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

c) las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquéllos, y asimismo, el incumplimiento de los códigos de conducta internos de la Entidad y de este Manual, en particular;; y

d) las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inad-

cuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

#### **4.5 Retribución de las funciones de control de la Entidad (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna)**

De acuerdo con la normativa aplicable especificada en el apartado (1) de la presente Política de Remuneraciones, el personal que ejerce funciones de control de la Entidad efectúa su labor de forma independiente de las unidades de negocio y cuenta con la autoridad necesaria para efectuar sus funciones.

Los Departamentos de Control de Riesgos y de Cumplimiento Normativo, así como el Departamento de Auditoría Interna, dependen directamente del Consejo de Administración de la Entidad.

En cuanto a la determinación de la retribución del personal identificado en este apartado, se aplicarán los siguientes parámetros:

- a) La remuneración variable del citado personal es propuesta anualmente por el Presidente del Consejo de Administración de la Entidad a la Comisión de Retribuciones y Nombres para su aprobación.
- b) La propuesta de retribución variable se determina en función de los siguientes criterios:
  - (i) No podrá superar en ningún caso el cien por cien (100 %) del salario fijo del empleado.
  - (ii) La propuesta de concesión de la remuneración variable dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y no de que la Entidad obtenga o no el beneficio presupuestado, ni de los resultados individuales de las áreas de negocio que supervisa.

En la citada evaluación cualitativa se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- (i) Cumplimiento efectivo de las labores asignadas por las Unidades Centrales y nivel de *reporting*;
- (ii) Calidad del trabajo efectuado;
- (iii) Iniciativa e implicación.

#### **5. COMPROMISOS CONTRACTUALES**

La Entidad no tiene establecido ningún compromiso contractual específico en caso de resolución de los contratos de los empleados incluidos en el Colectivo Identificado sin perjuicio de la aplicación de lo que establezca la legislación laboral aplicable a cada tipo de contrato suscrito.

La Entidad no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de los miembros de la alta dirección ni con ningún empleado del Colectivo Identificado en sus contratos ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control de la Entidad.

Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en los mismos casos previstos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

## **6. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES**

No existen compromisos por pensiones con los altos directivos ni con ningún empleado del Colectivos Identificado.

La Entidad no tiene establecido, para ningún empleado incluido en el Colectivo Identificado ningún beneficio discrecional por pensiones.

## **7. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Entidad se obliga a divulgar al mercado, al menos una vez al año, de forma clara, completa, comprensible y actualizada sus prácticas en materia de remuneración.

Las Entidad contará con una página web donde dará información pública de su Política de Remuneraciones y comunicará el modo en que cumple las obligaciones legales en dicha materia.

La información sobre la remuneración devengada en cada ejercicio económico por los miembros del Consejo de Administración, que publicará la Entidad en su página web, deberá reflejar la cifra total de la remuneración devengada y un desglose individualizado por conceptos retributivos con referencia al importe de los componentes fijos y dietas, así como a los conceptos retributivos de carácter variable.

Esta información será elaborada por el Departamento de Personal de la Entidad y será supervisada e incluida en el Informe de Relevancia Prudencial del Departamento de Control de Riesgos Globales. El informe se elevará al Consejo de Administración de la Entidad para su aprobación y publicación.

