



Castelo

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Departamento de Cumplimiento

CASTELO CAPITAL EFC, S.A.U.

Propiedades del documento

Título del documento	Política de Remuneraciones
Nombre del archivo	202303_Política de Remuneraciones
Versión del documento	0.0

ÍNDICE

1	OBJETIVO.....	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3	ÓRGANO COMPETENTE.....	3
4	PRINCIPIOS GENERALES.....	3
5	DEFINICIÓN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN.....	4
5.1	Requerimientos en materia de retribución fija.....	4
5.2	Requerimientos en materia de retribución variable	4
5.3	Requerimientos en materia de indemnizaciones	5
5.4	Requerimientos en materia de previsión social.....	5
5.5	Aplicación del principio de proporcionalidad	5
6	REVISIÓN DE LA POLÍTICA.....	5
7	APROBACIÓN.....	6

1 OBJETIVO

El propósito de esta política sobre remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) es establecer los principios básicos de la estructura retributiva de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de “Castelo Capital E.F.C., S.A.U.” (en adelante, “**Castelo Capital**” o la “**Entidad**”).

En particular, en virtud de la presente Política se pretende definir las características específicas del sistema de retribución de las personas sujetas a la misma y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional de los empleados y/o profesionales de la Entidad.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte de dichos empleados y/o profesionales.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es de aplicación a Castelo Capital en los procesos de definición de las características específicas del sistema de retribución de los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados y los responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad.

Asimismo, estarán incluidas en la definición anterior a todos aquellos empleados que tengan una retribución significativa o cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, así como todos aquellos incluidos específicamente conforme a la legislación vigente.

3 ÓRGANO COMPETENTE

Se hace constar que, a pesar de que Castelo Capital tendrá unos activos totales inferiores a mil millones de euros a la fecha de su constitución y, en consecuencia, se encuentra exenta de la obligación de constituir un Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.4 del Real Decreto 309/2020, de 11 de febrero, no obstante, se ha acordado la constitución de dicha Comisión, adoptando de forma voluntaria los máximos estándares y prácticas de buen gobierno corporativo en esta materia.

El régimen y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará sujeto al Reglamento Interno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4 PRINCIPIOS GENERALES

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia.
- Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo.
- Los esquemas de remuneración presentarán una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que la parte fija constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el manual de gestión de riesgos establecido.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.

5 DEFINICIÓN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

5.1 Requerimientos en materia de retribución fija

Los criterios para la determinación de la retribución fija se basarán en la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la Entidad según lo estipulado en la descripción de las funciones que se expongan en las condiciones de trabajo.

5.2 Requerimientos en materia de retribución variable

a) Proporción con respecto a la retribución fija

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinar y revisar anualmente, para cada categoría profesional sujeta a la presente Política, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija y que no podrá superar en ningún caso el 100% de la retribución fija.

b) Características específicas del sistema de retribución variable anual

La remuneración variable estará vinculada a la consecución de determinados objetivos y, por tanto, no podrá configurarse en ningún caso como una remuneración garantizada.

La fijación de los objetivos globales y específicos de la retribución variable se vincula a una gestión prudente de los riesgos. De acuerdo con lo anterior, los objetivos anuales que se aplican, con carácter general, se miden en función de dos tipos de indicadores:

- **Objetivos globales:** estos objetivos tienen un carácter tanto cuantitativo (i.e. cuenta de resultados) como cualitativo (i.e. satisfacción del cliente o calidad de servicio).
- **Objetivos específicos:** dependiendo de la actividad y ámbito de responsabilidad de cada miembro se definen indicadores tanto cuantitativos como cualitativos.

Cuando se trate del personal responsable de funciones de control, su remuneración variable no dependerá sustancialmente de los resultados de los segmentos y áreas operativos que están bajo su control. Por tanto, serán remunerados en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que respectivamente controlen.

c) Ajustes ex - post de las remuneraciones

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

En cualquier caso, no se aplicarán medidas de diferimiento de pago de la remuneración variable o el pago mediante instrumentos financieros.

5.3 Requerimientos en materia de indemnizaciones

Con carácter general no se asumirán por la Entidad obligaciones en materia de indemnizaciones por resolución anticipada de la relación distintas a aquellas que traigan causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de Alta Dirección, según corresponda, que establezcan la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

Dichas compensaciones quedarán sometidas a la normativa prudencial vigente en el momento de su reconocimiento, con independencia de la fecha en la que se pactaron.

5.4 Requerimientos en materia de previsión social

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro de la Entidad sujeto a la Política un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

5.5 Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, la Entidad debe fijar y aplicar la política de remuneraciones 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 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.

La Entidad podrá adaptar la presente Política en el caso de que se modifique la normativa en materia de retribuciones de los establecimientos financieros de crédito de la que trae causa la misma para adaptarla a los nuevos requerimientos.

6 REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será revisada **anualmente** o siempre que las circunstancias así lo indiquen.

El propietario de esta política es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será responsable de su ejecución, revisión y actualización. Toda modificación será aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

7 APROBACIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Castelo Capital E.F.C., S.A.U.:

Nombre	
Posición	
Firma	Fecha 09/03/2023