



**PROPOSTA MOTIVADA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ DEL
CONSELL D'ADMINISTRACIÓ (ARTICLE 529 NOVODECIES DE LA
LLEI DE SOCIETATS DE CAPITAL)**

Consell d'Administració - 17 de febrer de 2022

L'article 529 novodecies de la Llei de societats de capital¹ (en endavant, "LSC") estableix per a les societats cotitzades l'obligació d'elaborar i sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la Política de remuneracions del seu Consell d'Administració, per a la seva aplicació durant un període màxim de tres exercicis.

Això no obstant, les propostes de noves polítiques de remuneracions dels consellers s'hauran de sotmetre a la Junta General d'Accionistes amb anterioritat a la finalització del darrer exercici d'aplicació de l'anterior, i la Junta General podrà determinar que la nova política sigui aplicable des de la data mateixa de l'aprovació i durant els tres exercicis següents. Qualsevol modificació o substitució d'aquesta política durant aquest termini requerirà l'aprovació prèvia de la Junta General d'Accionistes d'acord amb el procediment establert per a la seva aprovació.

Pel que fa als membres del Consell d'Administració en la seva condició de tals (consellers en la seva condició de tals), la Política de remuneració ha de determinar-ne la retribució dins el sistema previst estatutàriament, i incloure necessàriament l'import màxim de la remuneració anual que s'ha de satisfer al conjunt dels consellers per la seva mera condició de consellers, sense tenir en compte la remuneració de les funcions executives dels membres del Consell.

Quant als consellers que exerceixen funcions executives (consellers executius), la Política de remuneració ha de tenir en compte, a més, la quantia de la retribució fixa anual i la seva variació en el període a què es refereixi la Política, els diversos paràmetres per a la fixació dels components variables i els termes i les condicions principals dels seus contractes, incloent-hi, en concret, la seva durada, les indemnitzacions per cessament anticipat o finalització de la relació contractual i els pactes d'exclusivitat, de no-concurrencia postcontractual i de permanència o fidelització.

Qualsevol remuneració que percebin els consellers per l'exercici o la finalització del seu càrrec, i també per l'exercici de funcions executives, ha d'estar d'acord amb la Política de remuneració vigent en cada moment, llevat de les remuneracions que la Junta General aprovi expressament.

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 22 de maig de 2020 va aprovar la Política de remuneració del Consell d'Administració per als exercicis 2020 a 2022. Un any després, la Junta de 14 de maig de 2021 va aprovar la modificació de la Política de remuneració del Consell d'Administració 2020-2022, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

Sens perjudici de l'anterior, el Consell d'Administració considera necessari aprovar una nova Política, per esguard dels motius següents:

- (i) L'aprovació de la Llei 5/2021². En concret, la disposició transitòria primera estableix que les modificacions introduïdes per aquesta Llei a l'article 529 novodecies de l'LSC (*Aprovació de la política de remuneracions dels consellers*) entraran en vigor transcorreguts sis mesos des de la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat (és a dir, el 14 d'octubre de 2021). Per tant, les

¹ Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova del text refós de la Llei de societats de capital, després de la modificació introduïda per la Llei 5/2021, de 12 d'abril.

² Llei 5/2021, de 12 d'abril, per la qual es modifica el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i altres normes financeres, pel que fa al foment de la implicació a llarg termini dels accionistes en les societats cotitzades.

societats han de sotmetre a aprovació la política de remuneracions adaptada a aquestes modificacions en la primera junta general que se celebri amb posterioritat a aquesta data.

- (ii) Les novetats normatives en matèria de remuneracions en entitats de crèdit que s'han produït al llarg de l'any 2021 en el règim de remuneració de les entitats de crèdit, com a part de la transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019 (en endavant, "CRD V").
- (iii) El canvi en el model d'incentivació variable mitjançant la unificació del sistema de remuneració variable anual i a llarg termini en un únic esquema de retribució (en endavant, l'"Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals" o l'"Esquema"), mantenint els nivells de concessió en còmput total.

A més, s'introdueixen altres modificacions per adaptar la Política de remuneració a les modificacions indicades anteriorment.

Com a conseqüència de tot això, el Consell d'Administració de CaixaBank, SA (en endavant, "**CaixaBank**" o l'"**Entitat**"), en la reunió del dia 17 de febrer de 2022, ha acordat aprovar la proposta de la nova Política de remuneració per a la seva aplicació des de la data d'aprovació a la Junta General i fins a l'any 2025, inclòs, i el seu sotmetiment a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, com a punt separat de l'ordre del dia.

Així mateix, en la mateixa reunió, el Consell d'Administració de CaixaBank ha acordat donar-se per assabentat de l'informe preceptiu de la Comissió de Remuneracions sobre la modificació de la Política de remuneració, el contingut i la motivació de la qual assumeix el Consell, i, per tant, passa a formar part integrant de la seva proposta.

Annex 1 Política de remuneració del Consell d'Administració modificada que se sotmet a l'aprovació de la Junta General.

Annex 2 Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta de Política de remuneració del Consell d'Administració.

Annex 1

Política de remuneració del Consell d'Administració

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

Caixabank, SA

POLÍTICA DE REMUNERACIÓ DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

València, 17 de febrer de 2022

ÍNDIX

1.	INTRODUCCIÓ	2
2.	OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ	2
3.	PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ.....	3
4.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS	4
4.1	Components de la remuneració	4
4.2	Remuneració prevista en l'exercici 2022 i següents	5
5.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS PER L'EXERCICI DE FUNCIONS EXECUTIVES	6
5.1	Contracte dels consellers executius.....	6
5.2	Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables	6
5.3	Components fixos de la remuneració.....	8
5.4	Remuneració variable amb mètriques plurianuals	8
5.5	Incentius a llarg termini	12
5.6	Reducció i recuperació de la remuneració variable	12
5.7	Remuneració variable garantida	15
5.8	Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini.....	15
5.9	Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors	16
5.10	Primes de retenció	17
5.11	Altres beneficis	17
5.12	Pagaments per terminació anticipada.....	17
5.13	Remuneració prevista en l'exercici 2022 i següents	18
6.	CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS	21
6.1	Condicions generals dels contractes	21
6.2	Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat i del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché com a President Executiu	23
7.	IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS	25
8.	GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	25
8.1	Aspectes generals.....	25
8.2	Funcions del Consell d'Administració de CaixaBank.....	25
8.3	Funcions de la Comissió de Retribucions de CaixaBank	26
8.4	Funcions de les àrees de control i del comitè de direcció de CaixaBank.....	27
8.5	Excepcions temporals a l'aplicació de la Política	27

1. INTRODUCCIÓ

L'article 529 novodecies de la Llei de societats de capital¹ vigent (en endavant, **LSC**) estableix per a les societats cotitzades l'obligació d'elaborar i sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la política de remuneracions del seu Consell d'Administració, per a la seva aplicació durant un període màxim de tres exercicis.

Les propostes de noves polítiques de remuneracions dels consellers s'hauran de sotmetre a la Junta General d'Accionistes amb anterioritat a la finalització del darrer exercici d'aplicació de l'anterior, i la Junta General podrà determinar que la nova política sigui aplicable des de la data mateixa de l'aprovació i durant els tres exercicis següents.

A continuació es detalla el contingut de la política de remuneracions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, **CaixaBank**, la **Societat** o l'**Entitat**) que serà aplicable, prèvia aprovació per part de la Junta General Ordinària de data 8 d'abril de 2022, des de la data de l'aprovació fins al 2025, inclòs aquest exercici (d'ara endavant, la **Política de remuneració** o la **Política**). El detall concret de les modificacions es troba recollit a l'informe preceptiu de la Comissió de Retribucions de CaixaBank de data 17 de febrer de 2022 i a la proposta motivada del Consell d'Administració de CaixaBank de data 17 de febrer de 2022.

En cas que l'aprovi la Junta General Ordinària de l'Entitat, el text d'aquesta Política substituirà íntegrament el de la Política de remuneració del Consell d'Administració 2020-2022 vigent, modificada el 2021, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objecte d'aquesta Política és establir, respectant el que preveuen els Estatuts socials i la resta de normativa interna i externa aplicable, un marc integral regulador de la totalitat de les retribucions que puguin percebre els membres del Consell d'Administració de CaixaBank a l'efecte d'establir un sistema de remuneració que sigui compatible amb l'estratègia empresarial i que mantingui una proporció raonable amb la importància de l'Entitat, la situació econòmica que tingui en cada moment i els estàndards de mercat d'empreses comparables.

Així mateix, la Política pretén definir, de manera clara i concisa, les pràctiques retributives de l'Entitat en relació amb els seus consellers per tal de, d'acord amb l'article 217 de l'LSC, promoure la rendibilitat i la sostenibilitat a llarg termini de CaixaBank i incorporar les cauteles necessàries per evitar l'assumpció excessiva de riscos i la recompensa de resultats desfavorables, essent pràctiques no discriminatòries pel que fa al gènere.

Aquesta Política només serà aplicable als membres del Consell d'Administració de CaixaBank.

Quant al seu àmbit d'aplicació temporal, d'acord amb l'article 529 novodecies de l'LSC, la Política s'aplicarà des de la data d'aprovació mateixa i durant els tres exercicis següents.

¹ Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova del text refós de la Llei de societats de capital, després de la modificació introduïda per la Llei 5/2021, de 12 d'abril.

3. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Per a la fixació de la Política de remuneració, i en particular per a l'establiment de les condicions retributives dels consellers executius, CaixaBank ha tingut en compte la política de remuneracions dels empleats de la Societat.

CaixaBank estableix la seva Política de remuneració, alineada amb el sistema retributiu general de la Societat, sobre la base de principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atraure i retenir el talent necessari i impulsen comportaments que assegurin la generació i la sostenibilitat de valor a llarg termini.

En particular, es pretén en tots els casos fomentar el compromís de tots els professionals amb la Societat, l'ètica personal i corporativa, i la promoció dels objectius estratègics i de desenvolupament sostenible.

Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, per mitjà d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc realitzats per empreses especialitzades de primer nivell, prenent com a mostres de referència les del sector financer dels mercats on opera CaixaBank i les d'empreses de l'IBEX-35 comparables.

La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i la sostenibilitat dels resultats en el temps, contribuint a l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de CaixaBank, a través dels principis generals de remuneració següents, que són compartits amb els empleats de la Societat:

- La remuneració variable té en compte no només la consecució dels reptes, sinó també com s'han assolit, garantint una gestió prudent del risc.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que assolixen i estableixen amb els seus responsables.
- La Política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment, i en unes condicions competitives de compensació total.
- Dins d'aquestes condicions de compensació total, la Política de remuneració opta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa la seva capacitat d'atracció i retenció del talent principalment en aquests dos components de remuneració.
- L'element principal de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació de la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.
- La Política és coherent amb la gestió dels riscos de sostenibilitat, i incorpora en el component de la remuneració variable mètriques vinculades a aquest aspecte, tenint en compte les responsabilitats i funcions assignades.
- La política vetllarà per la no-discriminació i promourà una gestió retributiva igualitària quant al gènere.

- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en aquesta Política de remuneració, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

A més del que s'ha indicat anteriorment, són aplicables als membres del Consell d'Administració determinats principis generals de la política de remuneracions establerts a l'article 33² de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (en endavant, **LOSS**) i a la seva normativa de desenvolupament, aplicables a les persones les activitats de les quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'entitat i el seu grup (en endavant, **Col·lectiu Identificat**).

4. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS

4.1 Components de la remuneració

De manera coherent amb el que estableixen els Estatuts socials, la remuneració actual dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank en la seva condició de tals (en endavant, **Consellers en la seva condició de tals**) consisteix únicament en components fixos.

Aquells consellers que no tinguin funcions executives mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, per consegüent, no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per terminació del càrrec de conseller.

Així, el sistema previst en els Estatuts socials estableix que la remuneració dels Consellers en la seva condició de tals de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual que ha de determinar la Junta General i que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta General no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General d'Accionistes es destina a retribuir el Consell d'Administració i les seves Comissions, i es distribueix en la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tant pel que fa a la distribució entre els membres, en consideració a les funcions i a la dedicació de cadascun i a la seva pertinença a les diverses Comissions, com a la periodicitat i la forma a través de retribucions estatutàries o d'altres. Com a conseqüència d'això, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers.

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions, opcions sobre les accions o retribucions referenciades al valor de les accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de l'LSC i dels Estatuts socials, la Junta General de CaixaBank.

Finalment, els Consellers en la seva condició de tals formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del grup CaixaBank, (en endavant, "Grup CaixaBank" o "Grup") per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

² Modificada pel Reial decret llei 7/2021, de 27 d'abril, que modifica la Llei 10/2014 d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit per la transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019, i pel Reial decret llei 25/2021, de 8 de novembre.

4.2 Remuneració prevista en l'exercici 2022 i següents

a) Remuneració prevista el 2022

L'import màxim anual de la remuneració dels Consellers en la seva condició de tals, sense tenir en compte les funcions executives, és de 2.925.000 €, quantitat que va ser sotmesa a l'aprovació de la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2021 i que es mantindrà invariable en exercicis successius, mentre la Junta General no acordi una nova xifra.

La distribució actual entre els seus membres, acordada pel Consell d'Administració, és la següent:

- 90.000 € anuals per a cada membre de Consell d'Administració.
- 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat o de la Comissió de Retribucions.
- 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital. El President del Consell d'Administració i el Conseller Delegat són membres d'aquesta Comissió però no perceben cap remuneració per pertànyer-hi.
- 50.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió Executiva, la Comissió d'Auditoria i Control o la Comissió de Riscos, per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que la pertinença a les quals comporta.
- Els Presidents de les Comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20 per 100 superior a la dels vocals.
- El Conseller Coordinador percep una remuneració de 38.000 € anuals. La retribució del Conseller Coordinador va ser aprovada pel Consell d'Administració el 23 de novembre de 2017, dins el límit global aprovat per la Junta General.

Els criteris de distribució entre els Consellers de la retribució màxima es mantindran invariables mentre el Consell d'Administració no aprovi una distribució diferent, la qual cosa podrà fer, en ús de les competències atribuïdes per l'LSC i els Estatuts, tenint en compte els criteris de dedicació requerida als consellers, funcions en el Consell, presència en les Comissions i la seva complexitat, entre d'altres.

b) Remuneració prevista en els exercicis següents

Pel que fa als Consellers en la seva condició de tals (és a dir, sense tenir en compte la remuneració dels consellers per l'exercici de funcions executives), la seva remuneració en els pròxims anys s'adaptarà al sistema estatutari definit en cada moment i a l'import màxim de remuneració que estableixi la Junta General. Per consegüent, aquesta Política de remuneració s'entendrà modificada pel que fa a l'import màxim de la remuneració dels Consellers en la seva condició de tals en la mateixa mesura en què la Junta General acordi una xifra màxima diferent de l'establerta en l'apartat 4.2.a.).

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en els sistemes estatutaris haurà de ser aprovada seguint els preceptes de l'LSC i dels Estatuts socials, i, en el cas dels sistemes basats en accions, es requerirà l'aprovació de la Junta General de CaixaBank.

5. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS PER L'EXERCICI DE FUNCIONS EXECUTIVES

5.1 Contracte dels consellers executius

Quan un membre del Consell d'Administració sigui nomenat conseller delegat o se li atribueixin funcions executives en virtut d'un altre títol (en endavant, **Consellers Executius**), caldrà subscriure un contracte entre aquest membre i l'Entitat, que haurà de ser aprovat prèviament pel Consell d'Administració amb el vot favorable de les dues terceres parts dels seus membres. El conseller afectat s'haurà d'abstenir d'assistir a la deliberació i de participar en la votació.

En el contracte que se subscrigui amb el Conseller Executiu es detallaran tots els conceptes pels quals pugui obtenir una retribució per l'exercici de funcions executives. El conseller no podrà percebre cap retribució per l'exercici de funcions executives les quantitats o conceptes de les quals no s'hagin previst en aquest contracte i, en tot cas, el contracte haurà de ser conforme amb el que preveu aquesta Política.

5.2 Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables

L'LSC i els Estatuts socials de CaixaBank reconeixen a favor dels Consellers Executius una retribució per les seves funcions executives, addicional a la del càrrec de mer conseller.

Actualment, el senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché, en la seva qualitat de conseller delegat (en endavant, **Conseller Delegat**), i el senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché, en la seva qualitat de president executiu (en endavant, **President Executiu**), són els únics membres del Consell d'Administració que exerceixen funcions executives a CaixaBank.

Els components retributius dels Consellers Executius s'estructuren tenint en compte el context de conjuntura i resultats, i inclouen principalment:

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- Una remuneració variable, principalment mitjançant un esquema de retribució variable vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals (en endavant, **Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals**) prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- Previsió social i altres beneficis socials.

Addicionalment, es poden establir per a tots o part dels Consellers Executius, com a component variable de la remuneració, plans d'incentius a llarg termini, que podran estar o no basats en instruments de CaixaBank o referenciats al seu valor (en endavant, **ILT**), tal com s'estableix a l'apartat 5.5.

Tenint en compte l'objectiu d'assolir un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, les quanties de remuneració fixa dels Consellers Executius han de ser suficients, i els components variables s'han d'establir de manera que no es generi una incentivació de riscos excessiva i que es vinculi el comportament a la sostenibilitat de l'Entitat. D'aquesta manera, el percentatge que representa la remuneració variable amb mètriques plurianuals sobre la remuneració fixa anual, tenint en compte que agrupa tant variable a curt termini com a llarg termini, i atenent també a comparables de mercat, no hauria d'excedir amb caràcter general el 100 per cent del component fix de la remuneració de cadascun dels Consellers.

En tot cas, el límit global del 100 per cent de components variables de remuneració sobre els components fixos només es pot excedir en cas que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, que no superarà el 200 per cent del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments que preveu la mateixa LOSS.

En relació amb això, a continuació s'indica el procediment a seguir per l'Entitat en cas que sigui procedent l'aprovació d'un nivell de remuneració variable superior al 100 per cent:

- El Consell d'Administració comunicarà a tots els accionistes amb antelació suficient l'assumpte que se sotmetrà a aprovació i posarà a disposició de la Junta General d'Accionistes de l'Entitat una recomanació detallada que exposi els motius i l'abast de la decisió i inclogui el nombre de persones afectades i els seus càrrecs, així com l'efecte previst sobre el manteniment per part de l'Entitat d'una base sòlida de capital.
- El Consell d'Administració comunicarà immediatament al Banc d'Espanya la recomanació adreçada a la Junta General d'Accionistes, incloent-hi el nivell més alt del component variable de la remuneració proposada i la seva justificació, i acreditarà que aquest nivell no afecta les obligacions de l'Entitat previstes en la normativa de solvència, tenint en compte particularment les obligacions de recursos propis de l'Entitat.
- La Junta General d'Accionistes de l'Entitat adoptarà la seva decisió per una majoria de com a mínim dos terços, sempre que estiguin presents o representats en la votació almenys la meitat de les accions o drets equivalents amb dret a vot. Si el quòrum anterior no és possible, l'acord s'adoptarà per una majoria de com a mínim tres quarts del capital social present o representat amb dret a vot.
- Si escau, el personal afectat directament per l'aplicació de nivells màxims més alts de remuneració variable no podrà exercir, de manera directa ni indirecta, els drets de vot que pugui tenir com a accionista de l'Entitat i les seves accions es deduiran del capital social per al còmput de la majoria de vots que en cada cas sigui necessària en els acords que es refereixin a l'aplicació de nivells màxims més alts de remuneració variable.
- El Consell d'Administració comunicarà immediatament al Banc d'Espanya la decisió adoptada al respecte per la Junta General d'Accionistes, incloent-hi el percentatge màxim més alt del component variable de la remuneració aprovada.

Finalment, la classificació com a fix o variable d'un component de la remuneració es durà a terme seguint les normes aplicables en matèria de remuneració en entitats de crèdit.

5.3 Components fixos de la remuneració

a) Remuneració fixa

La remuneració fixa dels Consellers Executius es basarà principalment en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc. Les enquestes salarials i els estudis específics ad hoc en què participa CaixaBank estan fets per empreses especialitzades de primer nivell i la mostra comparable és la del sector financer del mercat en què opera CaixaBank i la de les empreses de l'IBEX 35 comparables.

CaixaBank utilitza com a mostra del sector financer la informació pública disponible sobre els consellers executius de les entitats financeres pertanyents a l'IBEX 35 (Santander, BBVA, Banc Sabadell i Bankinter) i, a partir de l'any 2018, també una mostra de bancs de l'àmbit europeu, entre els quals ABN Amro, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natixis, Raiffeisen, Natwest o SwedBank; com a mostra multisectorial utilitza la informació pública disponible sobre els consellers executius d'un nombre representatiu d'empreses que, per dades de dimensió (capitalització borsària, actius, facturació i nombre d'empleats), són comparables a CaixaBank.

L'actualització de la remuneració fixa dels Consellers Executius es basarà en els mateixos principis que els aplicats a la seva fixació, si bé els increments durant el període de vigència de la Política de remuneració no haurien d'excedir un total acumulat equivalent a un 10 per cent anual, amb independència de la seva distribució en els diferents períodes anuals.

b) Remuneració per l'exercici de càrrecs en societats participades

La retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del Grup CaixaBank o en altres entitats en interès de CaixaBank, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que ha de satisfer CaixaBank en concepte de remuneració fixa.

c) Altres components fixos de la remuneració

Com a component fix de la remuneració, els Consellers Executius poden tenir pactades en els seus contractes respectius aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen amb més detall a l'apartat 5.8.

Així mateix, els Consellers Executius poden ser beneficiaris, a càrrec de CaixaBank, d'assegurances mèdiques per a ells i els seus familiars propers i d'altres remuneracions en espècie (ús d'automòbil o d'habitatge o avantatges similars) usuals en el sector, adequades al seu estatus professional i seguint els estàndards que CaixaBank estableixi en cada moment per al mateix segment de professionals al qual pertanyin.

5.4 Remuneració variable amb mètriques plurianuals

a) Aspectes generals

Els Consellers Executius podran tenir reconeguda una remuneració variable ajustada al risc, basada en el mesurament del rendiment. El mesurament del rendiment es duu a terme mitjançant ajustos *ex-ante* i *ex-post* de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

b) Mesurament del rendiment

Per mesurar el rendiment i en l'avaluació dels resultats individuals, s'utilitzen factors anuals, amb criteris corporatius quantitatius (financers) i corporatius qualitatius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

Així mateix, s'utilitzen factors plurianuals basats en criteris corporatius, i que ajusten, com a mecanisme de reducció, el pagament de la part diferida subjecta a factors plurianuals.

L'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals aplicable a partir de l'any 2022 per als Consellers Executius es determina sobre la base d'una remuneració variable objectiu establerta per a cadascun d'ells pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i un percentatge màxim de consecució del 120 per cent.

El nivell de consecució per a les mètriques de mesurament de factors anuals es fixa exclusivament en funció de reptes corporatius.

Aquesta part de la retribució variable de mesurament de factors anuals engloba el pagament *upfront* de la retribució variable, així com els dos primers pagaments diferits.

Els reptes corporatius, tant anuals com plurianuals, els fixa per a cada exercici el Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, i la seva ponderació es distribueix entre conceptes objectivables en funció dels objectius principals de l'Entitat. Aquests conceptes podran consistir, entre d'altres possibles, en tots o alguns dels que a continuació s'esmenten a tall d'exemple:

- ROTE
- Ràtio d'eficiència *core* (REC)
- Variació d'actius problemàtics (NPA)
- *Risk Appetite Framework*
- Qualitat
- Conducta i compliment
- Factors de sostenibilitat

D'altra banda, per als reptes plurianuals s'utilitzaran també conceptes objectivables que podran ser, entre d'altres possibles, tots o alguns dels que a continuació s'esmenten a tall d'exemple:

- CET1
- *Total Shareholder Return* (TSR)
- ROTE plurianual
- Factors de sostenibilitat

La determinació final de la consecució de la retribució variable meritada l'aprovarà el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

La proposta de composició i ponderació dels reptes corporatius s'estableix en qualsevol cas de conformitat amb el que preveuen la LOSS i la normativa de desplegament, i pot variar entre els Consellers Executius.

Pel que fa a les remuneracions variables meritades en exercicis anteriors i pendents de cobrament a través dels programes de bonus o programes de reptes, s'aplicarà l'esquema previst a la política anterior.

c) Percentatge de diferiment

El percentatge de diferiment aplicable a la remuneració variable dels Consellers Executius serà del 60 per 100.

Aquest percentatge de diferiment podrà ser objecte de modificació en la mesura que les autoritats competents estableixin límits absoluts o relatius per a la determinació de l'"import de remuneració variable especialment elevat", en execució del que disposen les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea (en endavant, **EBA**) sobre polítiques de remuneració adequades³ (en endavant, **Directrius EBA**).

d) Període de diferiment

En la data de pagament de l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals s'ha de satisfer la part no diferida de la remuneració variable meritada (en endavant, **Data de Pagament Inicial**).

La part diferida de la remuneració variable ajustada a risc, i sempre que no es produeixin els supòsits de reducció que preveu l'apartat 5.6, s'ha d'abonar en cinc pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació:

- 1/5 12 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/5 24 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/5 36 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/5 48 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/5 60 mesos després de la Data de Pagament Inicial.

A aquests efectes, els pagaments diferits que s'han de rebre als 36, 48 i 60 mesos des de la Data de Pagament Inicial estan subjectes a un ajustament addicional a través de les mètriques plurianuals descrites a l'apartat 5.4.b). Aquest ajustament només pot provocar una reducció de la remuneració variable pendent de cobrament, i mai un augment d'aquesta.

e) Pagament en metàl·lic i instruments

El 50 per cent de l'import que s'ha d'abonar del Pagament Inicial es pagarà en efectiu i el 50 per cent restant es pagarà en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

El 30 per cent de l'import diferit es pagarà en efectiu i el 70 per cent restant es pagarà en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

³ Directrius de l'Autoritat Bancària Europea ("EBA") sobre polítiques de remuneració adequades que serà aplicable a partir del 31 de desembre de 2021 (EBA/GL/2021/04).

Sempre que sigui procedent el pagament en instruments, es podrà efectuar en accions de CaixaBank; no obstant això, CaixaBank podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits que preveuen l'article 34.1.l) de la LOSS i la resta de normativa aplicable.

f) Política de retenció

Els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció de tres anys, durant el qual el conseller no en podrà disposar.

No obstant això, una vegada hagi transcorregut un any des del lliurament dels instruments, el Conseller podrà disposar dels instruments si manté, després de la disposició o l'exercici, una exposició econòmica neta a la variació del preu dels instruments per un valor de mercat equivalent a un import de com a mínim dues vegades la seva remuneració fixa anual mitjançant la titularitat d'accions, opcions, drets de lliurament d'accions o altres instruments financers que reflecteixin el valor de mercat de CaixaBank.

Així mateix, transcorregut el primer any de tinença, podrà disposar dels instruments en la mesura necessària per satisfer els costos relacionats amb la seva adquisició o, amb l'apreciació prèvia favorable de la Comissió de Retribucions, per fer front a situacions extraordinàries sobrevingudes que ho requereixin.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al Conseller, com a titular dels instruments.

g) Abonament de rendiments sobre l'efectiu i els instruments diferits

Durant el període de diferiment, la titularitat dels instruments i de l'efectiu, el lliurament dels quals hagi estat diferit, és de CaixaBank.

En aplicació dels principis del dret contractual aplicables a Espanya, i en particular al caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al professional, aplicant al càlcul el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'"Empleat CaixaBank". Els interessos només se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que, si escau, sigui procedent en aplicació del que preveu l'apartat 5.6.

Pel que fa als rendiments dels instruments, en compliment de les Directrius EBA, l'Entitat no pagarà interessos ni dividendes en relació amb els instruments diferits, ni durant, ni després del període de diferiment.

h) Extinció o suspensió de la relació professional

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable; això sens perjudici del que preveu en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable l'apartat 5.6.

En el supòsit de defunció, el departament de Recursos Humans (en endavant, **RH**) juntament amb la funció de Gestió de Riscos han de determinar i, si escau, proposar, el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i la Política de remuneració.

i) Situacions especials

En situacions especials no previstes (és a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits), cal aplicar solucions específiques conformes amb la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i els principis de la Política de remuneració, de manera que no dilueixin ni alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a les quals responen aquestes situacions.

j) Requisit de permanència

És condició necessària per percebre la remuneració variable amb mètriques plurianuals que el Conseller Executiu mantingui la seva relació de servei amb CaixaBank el 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració variable.

k) Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió

D'acord amb el que preveuen l'apartat 1.o) de l'article 34 de la LOSS i les Directrius EBA, els Consellers Executius es comprometen a no utilitzar estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que fomenten els seus sistemes de remuneració.

Així mateix, CaixaBank no abonarà la remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o resultin efectivament en un incompliment dels requisits de remuneració aplicables als Consellers Executius com a membres del Col·lectiu Identificat de CaixaBank.

5.5 Incentius a llarg termini

Tots o part dels Consellers Executius podran ser retribuïts addicionalment mitjançant plans d'incentius a llarg termini, que podran estar o no basats en instruments, com a modalitat de remuneració variable plurianual.

L'ILT es podrà estructurar com un esquema de retribució variable que permeti percebre als seus participants, transcorregut un determinat període de temps, un import en accions o altres instruments, o opcions sobre els instruments, o en efectiu, sempre que es compleixin determinades condicions establertes en l'ILT.

Les condicions específiques de l'ILT (incloses les relatives al cicle de pagament i a clàusules de reducció i recuperació) seran les establertes pel Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, en els corresponents acords i documents de desplegament reguladors d'aquest, i s'hauran d'adaptar i ser compatibles amb els principis de la Política de remuneració i ser objecte d'aprovació per part de la Junta General de CaixaBank en la mesura que resulti preceptiu.

5.6 Reducció i recuperació de la remuneració variable

a) Supòsits de reducció

De manera consistent amb la LOSS, els Consellers Executius podran veure reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els pendents de pagament, ja siguin en efectiu o mitjançant el lliurament d'instruments, en supòsits d'acompliment financer insuficient de CaixaBank en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta de CaixaBank o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment realitzada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a assolir els objectius.

Els supòsits que poden donar lloc a la reducció de la remuneració variable són els següents:

- a) Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- b) L'increment de les necessitats de capital, no previst en el moment de generació de les exposicions, experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci.
- c) Les sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable dels fets i al Conseller Executiu.
- d) L'incompliment de normatives o de codis de conducta interns de l'Entitat, incloent-hi especialment:
 - Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
 - Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
- e) Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels Consellers Executius en la presa d'aquestes decisions.
- f) Acomiadament disciplinari procedent o, en cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justa⁴ a instàncies de l'Entitat (en aquest supòsit, la reducció serà total).
- g) Quan el seu pagament o la seva consolidació no resultin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en conjunt, o no es justifiquin sobre la base dels resultats de l'Entitat en conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller Executiu de què es tracti.
- h) Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
- i) Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats reguladores en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.

⁴ S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe d'acord amb els quals el professional ha d'exercir els seus càrrecs al Grup CaixaBank, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es poguessin establir entre el professional i el Grup CaixaBank.

j) Sempre que estigui en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividends, o si ho exigeix l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut del que disposen el Reial decret 84/2015⁵ i la Circular 2/2016 de Banc d'Espanya⁶ (en endavant, "Circular 2/2016").

b) Supòsits de recuperació

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites en les lletres a) a j) de l'apartat a) precedent s'haguessin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la retribució variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hauria efectuat, totalment o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a l'entitat corresponent del Grup CaixaBank la part de la retribució variable percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, se li haguessin abonat en virtut del que disposa l'apartat 5.4.g). Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en instruments, segons que correspongui.

En particular, es consideraran especialment greus els supòsits en què el Conseller Executiu hagi contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.

c) Normes comunes

La Comissió de Retribucions serà responsable de proposar al Consell d'Administració l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret de cobrament dels imports diferits, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular i d'acord amb el procediment establert per l'Entitat per a l'aplicació efectiva d'aquestes clàusules de reducció i recuperació, que CaixaBank ha aprovat a aquest efecte.

En aplicació d'allò que disposen les Directrius EBA, els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període de diferiment de la remuneració de què es tracti. Els supòsits de recuperació de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període de diferiment i retenció de la remuneració variable.

En cas d'aprovació d'un ILT, les seves normes de desenvolupament hauran d'establir normes específiques pròpies de reducció o recuperació de les prestacions a favor dels Consellers Executius adaptant, en tot el que sigui necessari, els supòsits de reducció i recuperació previstos a la Política de remuneració a la naturalesa i les finalitats de l'ILT.

d) Principis generals del dret contractual o laboral

D'acord amb allò que estableix la LOSS, les propostes de reducció o de recuperació de la retribució variable hauran de considerar els principis generals del dret en matèria contractual o laboral.

⁵ Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit.

⁶ Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013.

5.7 Remuneració variable garantida

Els Consellers Executius no percebran cap tipus de retribució variable garantida. No obstant això, l'Entitat en podrà considerar excepcionalment la conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que l'Entitat posseeixi una base de capital sana i sòlida i la seva aplicació es limiti al primer any de vigència del contracte. Amb caràcter general, la remuneració variable garantida no hauria d'excedir l'import d'una anualitat dels components fixos de la remuneració.

5.8 Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini

a) Descripció general

Els Consellers Executius poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú de tots els empleats de CaixaBank. Així mateix, atesa la seva naturalesa mercantil, poden tenir reconeguts sistemes de previsió específics amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

Els compromisos assumits amb els Consellers Executius poden ser d'aportació definida per a les contingències de jubilació, invalidesa i defunció i, addicionalment, es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i defunció. Aquests compromisos s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança.

L'actualització de l'import de les aportacions per aquests compromisos es basarà en els mateixos principis que els aplicats a la seva fixació, com a component fix, si bé els increments durant el període de vigència de la Política de remuneració no haurien d'excedir un total acumulat equivalent a un 10 per cent anual, amb independència de la seva distribució en els diferents períodes anuals.

b) Caràcter no discrecional

Tret d'allò que preveu l'apartat e) següent, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social aplicable als Consellers Executius no es pot configurar com un benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés del professional a la condició de Conseller Executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de remuneració, en la forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi en els contractes respectius.

Així, la fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions:

- a) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i tenir cobertura adequada en els contractes corresponents;
- b) no es poden derivar de paràmetres variables (com ara consecució d'objectius, assoliment de fites, etc.);
- c) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en la forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries fetes els anys pròxims a la jubilació o cessament), i
- d) no han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de les jubilacions, la qual cosa inclou els canvis derivats de processos de fusió o combinació de negocis.

c) Eliminació de duplicitats

L'import de les aportacions a sistemes de previsió social a realitzar per CaixaBank s'ha de veure minorat per l'import de qualssevol aportacions fetes a instruments o pòlisses equivalents que es puguin establir com a conseqüència de càrrecs exercits en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank; de la mateixa manera s'ha de procedir en relació amb les prestacions, que s'han d'ajustar per evitar duplicitats en les cobertures.

d) Règim de consolidació de drets

Els Consellers Executius mantindran els seus drets econòmics sobre el sistema de previsió social en cas que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per causa justa, tal com es defineix aquest terme a l'apartat 5.6, o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

e) Aportacions obligatòries en base variable

Sens perjudici del que disposa l'apartat b) precedent, en compliment del que disposa la Circular, un 15 per cent de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import *target* (el 85 per cent restant tindrà la consideració de component fix de la remuneració).

Aquest import es determinarà seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la concessió de la remuneració basada en factors anuals a l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals previst a l'apartat 5.4, i serà objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida a tots els efectes que preveu la Circular i, per consegüent, la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió continuarà les clàusules necessàries perquè quedi subjecta explícitament als supòsits de reducció que preveu l'apartat 5.6.a) per a l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits o altres que es puguin establir.

D'acord amb l'apartat 1.ñ) de l'article 34 de la LOSS, si el Conseller Executiu abandona l'entitat perquè es jubila o prèviament per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de la pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys. El període de retenció de cinc anys al qual es refereix el paràgraf anterior es comptarà a partir de la data en què el professional deixi de prestar serveis a l'Entitat per qualsevol causa. L'Entitat aplicarà durant el període de retenció els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta establerts a l'apartat 5.6.

5.9 Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors

En els casos en què es pactin paquets de remuneració relatius a compensació per abandonament de contractes anteriors, aquests s'han d'adaptar als interessos de l'Entitat a llarg termini, mitjançant l'aplicació dels límits i els requisits establerts per la LOSS i les Directrius EBA, i de disposicions de cicle de pagament anàlogues a les previstes a la Política de remuneració per a la remuneració variable.

5.10 Primes de retenció

Les primes de retenció que es puguin acordar entre l'Entitat i un Conseller Executiu quedaran subjectes a les condicions, als límits i als requisits establerts a la LOSS i a les Directrius EBA i en principis anàlegs als aplicables en la Política de remuneració per a la remuneració variable.

5.11 Altres beneficis

Els Consellers Executius són elegibles per a la política de beneficis establerta amb caràcter general per al col·lectiu d'empleats del Grup CaixaBank, que està orientada a oferir una gamma de beneficis socials competitiva i basada en l'aprofitament de les sinergies del Grup (és a dir, condicions financeres preferents o assistència sanitària).

Els Consellers Executius formaran part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius de les entitats del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions; tot això d'acord amb l'àmbit subjectiu definit en les pòlisses subscrietes corresponents.

5.12 Pagaments per terminació anticipada

a) Quantia i límits de les indemnitzacions per terminació del contracte

La quantia de les indemnitzacions per terminació dels contractes dels Consellers Executius s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA.

Els pagaments ordinaris relacionats amb la durada dels períodes de preavís aplicables no tindran la consideració d'indemnitzacions per acomiadament.

b) Pagaments de no-competència postcontractual

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir pactes de no-competència postcontractual, la compensació dels quals pot consistir en un import que, amb caràcter general, no podrà excedir de la suma dels components fixos de la remuneració que el Conseller Executiu hauria percebut si hagués continuat a l'Entitat. L'import de la compensació es dividirà en quotes periòdiques futures, a pagar durant el període de durada del pacte de no-competència.

c) Diferiment i pagament

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb el que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, s'hagi de considerar com a remuneració variable, subjecte als requeriments prudencials, serà objecte de diferiment i pagament conforme el següent esquema:

- El percentatge de diferiment serà del 60 per 100, conforme a l'apartat 5.4.c).
- En la data de finalització anticipada ha de satisfer-se la part no diferida de la remuneració variable (en endavant, Data de Pagament Inicial).
- La part diferida de la remuneració variable subjecta als requeriments prudencials, i sempre que no es produeixin els supòsits de reducció previstos en l'apartat 5.6, han d'abonar-se en cinc pagaments, el imports i les dates dels quals es determinen a continuació:
 - 1/5 12 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
 - 1/5 24 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
 - 1/5 36 mesos després de la Data de Pagament Inicial.

- 1/5 48 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/5 60 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- El 50 per cent de l'import a abonar, tant del Pagament Inicial com de la part diferida, es pagarà en metàl·lic i el 50 per cent restant es pagarà en instruments, una vegada satisfets el impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.
- Sempre que correspongui el pagament en instruments, aquest es podrà efectuar en accions de CaixaBank; no obstant això, CaixaBank podrà entregar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits previstos en l'article 34.1.l) de la LOSS, i demés normativa aplicable.
- Els instruments entregats estan subjectes a un període de retenció d'un any, durant el qual el Conseller no podrà disposar d'ells.
- Aquests pagaments queden així mateix subjectes als principis previstos en les lletres g), h), i) i k) de l'apartat 5.4.

d) Supòsits de reducció i de recuperació

L'import dels pagaments per terminació anticipada que, d'acord amb el que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, s'hagi de considerar com a remuneració variable, queda subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació que els establerts per a la retribució variable a l'apartat 5.6, amb els efectes i sota el procediment que s'hi preveuen, inclosa l'aplicació als pagaments diferits pendents de percebre.

e) Límit absolut als pagaments per terminació anticipada

L'abonament dels pagaments per terminació anticipada no pot donar lloc a una infracció per part del Grup CaixaBank dels límits de remuneració variable establerts per la legislació aplicable pel que fa a la remuneració fixa; si cal, els pagaments per terminació anticipada seran objecte de reducció per poder complir amb aquests límits obligatoris.

f) Principis generals del dret contractual o laboral

D'acord amb allò que estableix la LOSS, les propostes de reducció o de recuperació dels pagaments per terminació anticipada han de tenir en compte els principis generals del dret en matèria contractual o laboral.

5.13 Remuneració prevista en l'exercici 2022 i següents

a) Remuneració fixa en efectiu

La retribució fixa total anual en metàl·lic a abonar al Conseller Delegat serà de 2.261.000 €, que és el mateix import fixat per a l'any 2021, i al President Executiu, de 1.650.000 €. D'aquest import cal descomptar les remuneracions pels càrrecs exercits en societats del Grup o en interès de CaixaBank.

Entre la remuneració pels càrrecs exercits en societats del Grup o en interès de CaixaBank s'hi inclou la remuneració anual per la mera condició dels senyors Gonzalo Gortázar Rotaeché i José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché de membres del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves Comissions, prevista en 140.000 € i 150.000 € respectivament.

L'import total de la remuneració per càrrecs exercits (o la que, si escau, percebin efectivament el 2022 i següents els Consellers Executius de societats del Grup o d'altres societats en interès de CaixaBank) es descomptarà de l'import a satisfer per CaixaBank en concepte de remuneració fixa prevista en aquest apartat, de manera que l'estimació dels imports a satisfer per CaixaBank l'any 2022 serà de

2.061.200 € en el cas del Conseller Delegat, i de 1.483.448 € en el cas del President Executiu. En els anys successius d'aplicació de la Política de remuneració es descomptaran els imports que corresponguin.

b) Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals

L'import *target* per la prestació de serveis corresponent, en cada cas, per a l'exercici 2022 és, per al Conseller Delegat, de 908.800 € i, per al President Executiu, de 320.000 €.

Els paràmetres per al mesurament dels objectius en l'exercici 2022 són els següents:

- ROTE CaixaBank: amb una ponderació del 20 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Ràtio d'eficiència *core*: amb una ponderació del 20 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Variació d'actius problemàtics: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- *Risk Appetite Framework* (quadre de comandament de riscos): amb una ponderació del 20 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Qualitat de CaixaBank: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Conducta i compliment: repte vinculat a la "cultura" de compliment normatiu amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Sostenibilitat: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.

Els paràmetres per al mesurament dels objectius plurianuals per al període 2022-2024 són els següents:

- CET1: amb una reducció màxima del 25% de l'import diferit subjecte a mètriques plurianuals.
- *Total Shareholder Return* (TSR): amb una reducció màxima del 25% de l'import diferit subjecte a mètriques plurianuals.
- ROTE plurianual: amb una reducció màxima del 25% de l'import diferit subjecte a mètriques plurianuals.
- Sostenibilitat: amb una reducció màxima del 25% de l'import diferit subjecte a mètriques plurianuals.

c) Abonament de rendiments sobre el metàl·lic diferit

La previsió de pagaments pels conceptes en metàl·lic diferits que preveu l'apartat 5.4.g és, per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaache, de 100 € i, per al senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche, de 100 € per a cadascun dels anys de vigència d'aquesta Política de remuneració.

d) Sistema d'estalvi a llarg termini

Es farà una aportació definida total cada any de 500.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché. En la mateixa pòlissa, i addicionalment a l'aportació definida anteriorment descrita, s'establirà una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 72.546 € per a cada any de vigència de la Política de remuneració.

L'import *target* anual corresponent a la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensions, d'acord amb el que preveu l'apartat 5.8.e), és de 75.000 € en el cas del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché.

Es reconeix a favor del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché una coberta de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 100.862 € per a cada any de vigència d'aquesta Política de remuneració.

e) Altres beneficis

Els contractes amb el Conseller Delegat i amb el President Executiu preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ell, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys, valorada en 4.692 € per al Conseller Delegat i en 2.346 € per al President Executiu per a cada any de vigència d'aquesta Política de remuneració.

f) Actualització dels conceptes i les quanties dels components retributius dels Consellers Executius

Els conceptes i les quanties dels diferents components retributius dels Consellers Executius actuals podran ser objecte de modificació i actualització en qualsevol dels exercicis coberts per aquesta Política de remuneració, sempre que el Consell d'Administració així ho acordi en ús de les competències establertes a l'LSC, i sempre dins de les condicions, principis o límits establerts en els apartats 5.2 a 5.12 (ambdós inclosos) d'aquesta Política de remuneració. En particular, sense caràcter limitador:

- En relació amb la remuneració fixa en metàl·lic dels Consellers Executius, la seva determinació o la seva actualització es durà a terme d'acord amb l'enfocament descrit a l'apartat 5.3.a).
- En el futur es poden produir modificacions en la quantia o la proporció de la retribució variable de l'Esquema de Retribució Variable amb Mètriques Plurianuals en relació amb els components fixos, així com en la fixació dels paràmetres de mesurament dels components de remuneració variable. Si fos el cas, qualsevol fixació o variació de la quantia, la proporció, l'estructura o els paràmetres de mesurament dels components variables de la remuneració dels Consellers es duria a terme seguint el que disposen la Política de remuneració, especialment els seus apartats 5.2 i 5.4.b) (en relació amb els paràmetres de mesurament), i la LOSS.
- Qualsevol variació en la quantia, la proporció o en l'estructura dels sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius es duria a terme seguint els principis de la Política de remuneració, especialment l'apartat 5.8.a), i de la LOSS.

Les condicions de remuneració dels possibles nous consellers executius es fixaran tenint en compte, en la mesura que sigui possible, les aplicables als actuals. No obstant això, i sempre per tal de preservar l'interès social, el Consell d'Administració, fent ús de les seves competències indelegables, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions i sota els principis de remuneració establerts a la LOSS i a la Política de remuneració, podrà fixar condicions retributives diferents de les actuals atenent les circumstàncies següents:

- a) El nivell d'experiència i qualificació dels nous consellers executius, així com les funcions i les responsabilitats assignades.
- b) El nivell retributiu anterior a la incorporació i la seva procedència interna o externa.
- c) Les condicions de mercat en posicions i entitats comparables.
- d) La jurisdicció de la qual procedeix.
- e) Les directrius i observacions dels inversors institucionals i assessors de vot.

Així mateix, i amb la mateixa finalitat, en el cas de nous Consellers Executius el Consell d'Administració estarà facultat per fer ús dels mecanismes de remuneració previstos als apartats 5.7 (Remuneració variable garantida), 5.9 (Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors) i 5.10 (Primes de retenció), sempre que sigui necessari per atraure i retenir el talent i incentivar la contractació del nou Conseller Executiu o compensar remuneracions perdudes en la seva ocupació anterior, tot això en condicions competitives en relació amb el mercat.

Qualsevol noves condicions o canvis en els conceptes i les quanties dels components retributius dels Consellers Executius, tant dels actuals com dels nous que es puguin incorporar, seran objecte d'informació a l'informe anual de remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici en què es produeixin.

6. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

6.1 Condicions generals dels contractes

a) Naturalesa dels contractes

Amb caràcter general, la naturalesa mercantil o laboral dels contractes amb els Consellers Executius està determinada pel nivell de les funcions de direcció exercides més enllà de la mera condició de conseller, de conformitat amb la normativa d'aplicació i la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada «teoria del vincle».

b) Durada

Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

c) Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats

Els contractes contindran una descripció clara de les funcions i les responsabilitats a assumir, així com la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank. A més, amb caràcter general, establiran l'obligació de dedicació exclusiva al Grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup CaixaBank o altres d'ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat propis del seu càrrec ni suposin cap conflicte amb l'Entitat.

En els contractes es podran pactar, a més, altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.

S'aplicarà als Consellers Executius el règim d'incompatibilitats establert legalment per als càrrecs de les entitats de crèdit.

d) Compliment de deures i obligació de confidencialitat

Sens perjudici del règim legalment establert per als administradors de societats mercantils, els contractes contindran obligacions estrictes de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació confidencial a la qual els Consellers tinguin accés durant l'exercici dels seus càrrecs a CaixaBank o el seu Grup.

e) Cobertura de responsabilitats civils i indemnització

Els Consellers Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats davant de tercers en què puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Així mateix, els contractes poden establir el compromís de CaixaBank de mantenir indemnes els Consellers Executius de les despeses, els danys i els perjudicis que els hagi causat qualsevol reclamació de tercers com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sense que hi hagi hagut culpa o negligència dels mateixos Consellers Executius.

f) Pactes de no-competència postcontractual

Els contractes podran establir pactes de no-concurrencia postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres en general, la durada dels quals no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte, amb la contraprestació que preveu l'apartat 5.12.b).

De la mateixa manera, l'incompliment del pacte de no-competència postcontractual ha de generar el dret de CaixaBank a obtenir del Conseller Executiu una indemnització per un import proporcionat al de la contraprestació satisfeta.

g) Clàusules de terminació

Els contractes establiran els supòsits en què el Conseller Executiu pot procedir a la resolució del contracte amb dret a indemnització, que podran tenir en compte situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o de canvi de control de l'Entitat.

De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment del Conseller Executiu, sense cap compensació a favor d'aquest.

En qualsevol supòsit de terminació dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels Consellers Executius a qualssevol altres càrrecs o funcions desenvolupats dins del Grup CaixaBank o en altres societats en interès de l'Entitat.

Els contractes també establiran un termini de preavís de com a mínim tres mesos i compensacions adequades per al cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritjar durant els terminis incomplets.

Així mateix, les compensacions i indemnitzacions que correspongui percebre als Consellers Executius per causa de la terminació anticipada dels seus contractes es regeixen pel que disposa l'apartat 5.12.

h) Altres condicions contractuals

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir altres clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, l'LSC, la resta de normativa aplicable i la Política de remuneració.

i) Fixació o modificació de les condicions contractuals

Les condicions bàsiques contractuals descrites en aquesta Política seran aplicables a qualsevol Conseller Executiu que durant la seva vigència s'incorpori al Consell d'Administració de l'Entitat.

Sens perjudici d'això, les condicions contractuals per a possibles nous Consellers Executius o previstes en els acords subscrits en l'actualitat amb el Conseller Delegat i el President Executiu podran ser objecte de fixació o modificació de comú acord entre aquests i l'Entitat, durant els exercicis coberts per la Política de remuneració. La fixació o la modificació hauran de ser conformes amb les condicions generals previstes en aquest apartat 6.1 de la Política de remuneració i seran aprovades pel Consell d'Administració en ús de les competències previstes en l'LSC. Qualsevol condicions en els contractes amb possibles nous Consellers Executius o modificacions en les condicions previstes en l'actualitat en els contractes amb els Consellers Executius seran objecte d'informació en l'informe anual de remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici en què es produeixin.

6.2 Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat i del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché com a President Executiu

a) Aspectes generals

El contracte de prestació de serveis relatiu al càrrec de Conseller Delegat subscrit amb el senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; la seva entrada en vigor, amb data d'efecte 1 de gener de 2017, es va produir el dia de la celebració de la Junta General d'Accionistes de CaixaBank de 2017.

El contracte de prestació de serveis relatiu al càrrec de President Executiu subscrit amb el senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; la seva entrada en vigor es va produir el 30 de març de 2021, data de celebració del Consell d'Administració de CaixaBank que ha aprovat el contracte esmentat, i des de llavors és aplicable aquesta Política de remuneració.

Tots dos contractes contenen la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank, en els termes de l'apartat 6.1.c).

Així mateix, preveuen clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que detallen els apartats 6.1.c) i 6.1.e). Els contractes no contenen pactes de permanència.

S'inclouen en tots dos contractes disposicions per a la seva integració amb la Política de remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualsevol requeriments reguladors futurs.

b) Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació

Els contractes contenen un pacte de no-competència postcontractual de durada d'un any des de la seva terminació, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.

En qualsevol cas de terminació, la contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva remuneració, que s'ha de pagar en dotze mensualitats iguals.

L'incompliment del pacte de no-competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Conseller Delegat o del President Executiu de l'import establert com a compensació.

c) Causes de terminació

Els contractes estableixen les causes de terminació següents:

- Extinció unilateral per part del Conseller Delegat o del President Executiu per incompliment greu de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- Cessament o no-renovació del seu càrrec com a membre del Consell d'Administració de CaixaBank i de les funcions de Conseller Delegat o President Executiu sense causa justa.
- Extinció unilateral per part del Conseller Delegat o del President Executiu en cas d'adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de comerç, o cessió o transmissió de tot o part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.
- Cessament del senyor Gonzalo Gortázar Rotaache en el càrrec de Conseller Delegat o del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaache en el càrrec de President Executiu i terminació del contracte per causa justa (per incompliment greu i culpable de les seves obligacions).
- Desistiment voluntari del Conseller Delegat o del President Executiu, amb un preavís de tres mesos com a mínim.

En els casos que preveuen els punts primer i quart precedents, el Conseller Delegat o el President Executiu haurà d'exercir el seu dret a resoldre el contracte en un termini màxim de 6 mesos des de la data en què hagi tingut coneixement de la causa de l'extinció. Si s'esgota aquest termini sense que hagi exercit el seu dret a la resolució, el Conseller Delegat o el President Executiu no tindrà dret a percebre cap indemnització per les circumstàncies que hagin motivat aquesta causa.

d) Indemnització per terminació anticipada

En tots els casos de terminació que no responguin a una causa justa o al desistiment voluntari del Conseller Delegat o del President Executiu, s'estableix una indemnització a favor seu (addicional a la compensació pel pacte de no-competència postcontractual que preveu l'apartat 6.2.b).

La indemnització a percebre pel Conseller Delegat o el President Executiu prevista és una quantitat equivalent a una anualitat dels components fixos anuals bruts de la remuneració previstos, que són l'import de la retribució fixa anual prevista en l'apartat 5.13.a) i, en el cas del Conseller Delegat, el 85 per cent de l'aportació anual al sistema de previsió complementària prevista en l'apartat 5.13.f), per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte.

El dret a percebre la indemnització queda condicionat al fet que el Conseller Delegat o el President Executiu renunciï de manera simultània a tots els càrrecs exercits en societats en interès de CaixaBank.

7. IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS

La quantia màxima de les remuneracions del conjunt dels consellers de la Societat serà la que resulti de sumar els conceptes següents:

- a) Els imports pels conceptes assenyalats als apartats 5.13.a), b), c), d), e) i f) anteriors i que remuneren l'exercici de les funcions executives per part dels Consellers Executius, tenint en compte la seva possible modificació o actualització en les condicions i amb els límits establerts a la Política de remuneració.
- b) Un import de 2.925.000 €, sotmès a aprovació per la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2022 per als Consellers en la seva condició de tals.

En cas de cessament del Conseller Delegat o del President Executiu, als imports descrits anteriorment caldrà afegir-hi l'import a què tingui dret, segons el que disposen les condicions del seu contracte, en els termes indicats als apartats 6.2.b) i d) anteriors.

Les quanties resultants de l'aplicació d'aquest epígraf continuaran sent aplicables durant la vigència de la Política de remuneració, llevat que la Junta General d'Accionistes acordi modificar-les en el futur.

Qualsevol remuneració que percebin els consellers per l'exercici o la finalització de les seves funcions serà d'acord amb la Política de remuneració, llevat de les remuneracions que la Junta General d'Accionistes aprovi o hagi aprovat expressament.

8. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

8.1 Aspectes generals

Tot seguit es descriuen les normes de governança principals aplicables a CaixaBank en el procés de determinació, d'aplicació i de supervisió de la Política de remuneració.

8.2 Funcions del Consell d'Administració de CaixaBank

La LOSS estableix que el Consell d'Administració d'una entitat de crèdit ha d'adoptar i revisar periòdicament els principis generals de la política de remuneració i ser responsable de la supervisió de la seva aplicació.

L'LSC estableix que, entre altres facultats indelegables, corresponen al Consell d'Administració d'una societat cotitzada:

- a) la determinació de les polítiques i de les estratègies generals de la societat;
- b) la determinació de la política de gestió de riscos;

- c) la determinació de la política de govern corporatiu de la societat i del grup del qual sigui la societat dominant;
- d) el nomenament i la destitució dels Consellers Executius de la societat, així com l'establiment de les condicions del seu contracte, i
- e) les decisions sobre la remuneració dels consellers, dins el marc estatutari i de la política de remuneracions aprovada per la Junta General.

Els Estatuts socials i el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank són consistents amb aquests preceptes.

Per la seva banda, les Directrius EBA estableixen com a funcions del Consell d'Administració de l'entitat, entre d'altres:

- a) adoptar i mantenir la política de remuneració de l'entitat i supervisar-ne l'aplicació per garantir el seu ple funcionament de la manera prevista;
- b) aprovar qualsevol exempció significativa posterior destinada al personal individualment i els canvis en la política de remuneració i considerar i controlar detingudament els seus efectes. Les exempcions no s'han de basar en consideracions de gènere ni en altres aspectes que siguin discriminatoris; han d'estar ben raonades i ajustar-se als requisits en matèria de remuneracions que preveu la legislació nacional, i
- c) garantir que les polítiques i les pràctiques de remuneració de l'entitat s'apliquin adequadament i d'acord amb el marc general de govern corporatiu, la cultura corporativa, la propensió al risc i l'estructura de capital de l'entitat i els processos de govern relacionats.

8.3 Funcions de la Comissió de Retribucions de CaixaBank

L'LSC atribueix a la comissió de remuneracions d'una societat cotitzada, entre altres funcions, la de proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels consellers.

Els Estatuts socials i el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank són consistents amb aquests preceptes.

Finalment, en consistència amb les Directrius EBA, la Comissió de Retribucions de CaixaBank ha de complir les funcions següents:

- a) preparar les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, en particular pel que fa a la remuneració dels membres executius, així com d'altres membres del Col·lectiu Identificat, tot d'acord amb les competències indelegables del Consell establertes per l'LSC;
- b) donar suport i assessorar el Consell d'Administració sobre la definició de la Política de remuneració de l'Entitat, també perquè aquesta Política de remuneració sigui imparcial quant al gènere i doni suport a la igualtat de tracte del personal de gènere divers;
- c) donar suport al Consell d'Administració en el control de les polítiques, les pràctiques i els processos de remuneració i del compliment de la Política de remuneració;
- d) comprovar si la Política de remuneració vigent està actualitzada i proposar qualsevol canvi necessari;
- e) revisar el nomenament de consultors externs en matèria de remuneracions que el Consell d'Administració pugui decidir contractar per rebre assessorament o suport;

- f) garantir la idoneïtat de la informació proporcionada als accionistes sobre les polítiques i les pràctiques de remuneració i, en particular, la proposta d'un nivell màxim més alt de la ràtio entre la remuneració fixa i variable;
- g) avaluar els mecanismes i els sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui degudament en compte tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la política general de remuneració promogui i sigui coherent amb una gestió de riscos adequada i eficaç, i estigui en línia amb l'estratègia del negoci, els objectius, la cultura i els valors corporatius, la cultura de risc i els interessos a llarg termini de l'entitat;
- h) quan sigui procedent, avaluar l'assoliment dels objectius de resultats i la necessitat d'ajustos exposat al risc, incloent-hi l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes, i
- i) quan sigui procedent, revisar diversos escenaris possibles per analitzar com reaccionen les polítiques i les pràctiques de remuneració davant d'esdeveniments interns i externs, i fer proves retrospectives dels criteris utilitzats per determinar la concessió i l'ajust *ex-ante* al risc a partir dels resultats de risc reals.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració de CaixaBank n'aprova la inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

8.4 Funcions de les àrees de control i del comitè de direcció de CaixaBank

Les Directrius EBA estableixen la necessitat que les funcions de control (auditoria interna, gestió de riscos, compliment normatiu), altres òrgans corporatius competents (RH, assumptes jurídics, planificació estratègica, pressupost, etc.) i les unitats de negoci aportin la informació necessària en relació amb la definició, la implementació i la supervisió de les polítiques de remuneració de l'entitat; així mateix, les Directrius EBA encomanen responsabilitats concretes a les funcions de RH, gestió de riscos, compliment i auditoria interna, que són assumides pels departaments corresponents de CaixaBank.

D'altra banda, el Comitè de Direcció de CaixaBank incorpora, entre d'altres, representants de les àrees de riscos, finances, auditoria interna, RH i secretaria general (assumptes jurídics); el Comitè de Direcció de CaixaBank es responsabilitza de garantir l'obtenció i la preparació de la informació necessària perquè la Comissió de Retribucions pugui complir amb les seves responsabilitats d'una manera eficient. El departament de RH de CaixaBank és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions al Comitè de Direcció de CaixaBank.

Per tal d'evitar conflictes d'interessos, la Comissió de Retribucions s'ocupa directament d'obtenir, preparar i revisar la informació sobre la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank i dels membres del Comitè de Direcció de CaixaBank.

8.5 Excepcions temporals a l'aplicació de la Política

Únicament en circumstàncies excepcionals en què sigui necessari per servir els interessos a llarg termini i la sostenibilitat de CaixaBank en conjunt o per assegurar-ne la viabilitat, el Consell d'Administració de l'Entitat podrà, prèvia proposta motivada de la Comissió de Retribucions:

- Acordar l'aplicació d'excepcions temporals a la Política en relació amb la concessió, la consolidació o el pagament de tots els components previstos en aquesta Política.
- Fer ajustaments sobre els reptes aplicables a l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals en funció de les circumstàncies excepcionals que es puguin produir al llarg dels exercicis en què estigui vigent la Política.
- Alterar les regles de concessió, consolidació i pagament de la retribució previstes en aquesta Política, en cas que es produeixi algun esdeveniment, circumstància o operació societària que, segons el parer del Consell d'Administració, pugui afectar de manera significativa el cobrament, en particular, dels components de remuneració variable diferits.

Aquestes excepcions, de caràcter restrictiu, es fonamentaran en les necessitats particulars del negoci de l'Entitat.

Qualsevol aplicació d'excepcionalitat serà degudament consignada i explicada al corresponent informe anual de remuneracions de consellers.

Annex 2

**Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta
d'aprovació de la Política de remuneració dels membres del
Consell d'Administració**

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

Grup CaixaBank

Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta de Política de remuneració del Consell d'Administració

València, 17 de febrer de 2022

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	2
2.	MOTIUS QUE JUSTIFIQUEN L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ.	2
3.	NOVETATS PRINCIPALS INTRODUÏDES A LA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ.....	2
4.	MODIFICACIONS PRINCIPALS A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR	3
4.1	Actualització de l'aprovació de la Política d'acord amb el nou marc normatiu després de la modificació de la Llei de societats de capital.....	3
4.2	Més transparència sobre com la Política impulsa comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini, i de quina manera té en compte la política de remuneracions dels empleats.....	3
4.3	Modificació del sistema d'incentivació variable, mitjançant la implantació d'un nou Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals, vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.	4
4.4	Ampliació del període de retenció de les accions lliurades als consellers executius a tres anys, donant compliment a la recomanació 62 del CBG.	5
4.5	Més regulació sobre les condicions retributives aplicables a possibles nous consellers executius.....	5
4.7	Establiment d'un termini de preavis per als contractes dels consellers executius de, com a mínim, tres mesos.....	6
4.8	Introducció d'un apartat que habilita la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política, en els termes exposats a l'apartat 6 de l'article 529 novodecies de l'LSC.	6
5.	CONCLUSIÓ	7

1. INTRODUCCIÓ

L'article 529 novodecies de la Llei de societats de capital (en endavant, "**LSC**") estableix per a les societats cotitzades l'obligació d'elaborar i sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes qualsevol proposta d'aprovació, modificació o substitució de la Política de remuneració dels membres del Consell d'Administració (en endavant la "**Política de remuneració**" o la "**Política**").

En aquest sentit, de conformitat amb l'LSC, l'elaboració de la proposta de la nova Política de remuneració del Consell d'Administració ha de ser motivada i anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions.

En compliment del precepte legal esmentat, la Comissió de Retribucions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (en endavant, "**CaixaBank**" o l'"**Entitat**") ha procedit a elaborar, per a la seva elevació al Consell en ple, aquest informe (en endavant, l'"**Informe**") sobre la proposta de la nova Política de remuneració per a la seva aplicació des de la data d'aprovació a la Junta General i fins al 2025, inclòs, i el seu sotmetiment a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, com a punt separat de l'ordre del dia.

2. MOTIUS QUE JUSTIFIQUEN L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

La proposta d'aprovació d'una nova Política de remuneració està justificada, entre d'altres, pels motius següents:

- i. L'aprovació de la Llei 5/2021. En concret, la disposició transitòria primera estableix que les modificacions introduïdes per aquesta Llei a l'article 529 novodecies de l'LSC (*Aprovació de la política de remuneracions dels consellers*) entraran en vigor transcorreguts sis mesos des de la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat (és a dir, el 14 d'octubre de 2021). Per tant, les societats han de sotmetre a aprovació la política de remuneracions adaptada a aquestes modificacions en la primera junta general que se celebri amb posterioritat a aquesta data.
- ii. Les novetats normatives en matèria de remuneracions en entitats de crèdit que s'han produït al llarg de l'any 2021 en el règim de remuneració de les entitats de crèdit, com a part de la transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019.
- iii. El canvi en el model d'incentivació variable mitjançant la unificació del sistema de remuneració variable anual i a llarg termini en un únic esquema de retribució (en endavant, l'"Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals" o l'"Esquema"), mantenint els nivells de concessió en còmput total.

3. NOVETATS PRINCIPALS INTRODUÏDES A LA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

D'aquesta manera, les novetats principals que està previst que s'introdueixin a la nova Política de remuneració que s'eleva a la Junta General d'Accionistes es poden resumir en les següents:

- a) Actualització de l'aprovació de la Política d'acord amb el nou marc normatiu després de la modificació de la Llei de societats de capital.
- b) Més transparència sobre com la Política impulsa comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini, i de quina manera té en compte la política de remuneracions dels empleats.
- c) Modificació del sistema d'incentivació variable, mitjançant la implantació d'un nou **Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals**, vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.

- d) Actualització de determinats conceptes retributius dels consellers, en línia amb la pràctica i les condicions de mercat.
- e) Ampliació del període de retenció de les accions lliurades als consellers executius a tres anys, donant compliment a la recomanació 62 del Codi de bon govern de les societats cotitzades (en endavant, **CBG**).
- f) Més regulació sobre les condicions retributives aplicables a possibles nous consellers executius.
- g) Fixació d'un percentatge d'actualització durant el període d'aplicació de la Política per a determinats conceptes retributius i una referència a l'efecte de concedir remuneració variable garantida.
- h) Establiment d'un termini de preavis per als contractes dels consellers executius de, com a mínim, tres mesos.
- i) Introducció d'un apartat que habilita la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política, en els termes exposats a l'apartat 6 de l'article 529 novodecies de l'LSC.

4. MODIFICACIONS PRINCIPALS A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR

4.1 Actualització de l'aprovació de la Política d'acord amb el nou marc normatiu després de la modificació de la Llei de societats de capital.

La nova redacció de l'article 529 novodecies de l'LSC determina que les propostes de noves polítiques de remuneracions dels consellers s'hauran de sotmetre a la Junta General d'Accionistes amb anterioritat a la finalització del darrer exercici d'aplicació de l'anterior, i la Junta General podrà determinar que la nova política sigui aplicable des de la data mateixa de l'aprovació i durant els tres exercicis següents.

D'aquesta manera, es preveu que la Política serà aplicable, amb l'aprovació prèvia per part de la Junta General d'Accionistes, des de la data de l'aprovació i fins al 2025, exercici inclòs.

4.2 Més transparència sobre com la Política impulsa comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini, i de quina manera té en compte la política de remuneracions dels empleats.

La Política de remuneració de CaixaBank està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i la sostenibilitat dels resultats en el temps.

Tot i que CaixaBank ja incloïa previsions en matèria de sostenibilitat dels resultats en el temps i la generació de valor a llarg termini, la Política de remuneració que se sotmet a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes incorpora amb més transparència la seva orientació a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i la sostenibilitat dels resultats en el temps, contribuint a l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de CaixaBank, a través de diferents principis de remuneració, en línia amb el que estableix l'apartat a) de l'article 529 novodecies de l'LSC.

Adicionalment, es dona més informació sobre com, per a la fixació de la Política de remuneració i en particular per a l'establiment de les condicions retributives dels consellers executius, es té en compte la política de remuneracions dels empleats de la Societat.

4.3 Modificació del sistema d'incentivació variable, mitjançant la implantació d'un nou Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals, vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.

La finalització del Pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla estratègic 2019-2021 (PIAC), així com els canvis normatius en matèria de remuneracions per a les entitats de crèdit i les tendències de mercat en matèria d'esquemes de remuneració, han donat lloc a la modificació del sistema d'incentivació variable de tots els membres del personal amb incidència en el perfil de risc de l'Entitat (en endavant, Col·lectiu Identificat), així com d'altres empleats de l'Entitat.

D'aquesta manera, en la mesura que els consellers executius formen part del Col·lectiu Identificat, la nova Política de remuneració inclou un nou Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals.

Aquest nou Esquema permetrà a l'Entitat complir els requeriments previstos a la normativa prudencial sobre remuneracions (diferiment, pagament en instruments, etc.) sota un únic programa, eliminant els programes de Bonus i Incentiu a Llarg Termini, i permetent una simplicitat més gran en la comunicació i comprensió tant dels beneficiaris com dels accionistes.

Com a conseqüència d'aquesta unificació, s'ha reformulat el percentatge que la retribució variable pot representar sobre la fixa amb caràcter general. Això s'entén sobre la base que el nou Esquema inclou la remuneració variable anual i la plurianual. D'aquesta manera, s'ha fixat el límit en un 100% del component fix de la remuneració de cadascun dels consellers.

En aquest sentit, aquest nou Esquema consisteix en una remuneració variable ajustada al risc i basada en el mesurament del rendiment, que es concedeix anualment sobre la base d'unes mètriques anuals, amb un ajustament a llarg termini a través de l'establiment de mètriques de caràcter plurianual.

L'Esquema es determina sobre la base d'una remuneració variable objectiu establerta per a cadascun dels consellers executius pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, dins del marc fixat a la Política de remuneració, que representa l'import de remuneració variable que s'ha de percebre en cas d'un compliment del 100% dels objectius establerts. En cas de sobrecompliment, es pot arribar a un percentatge màxim de consecució del 120%.

Les mètriques de mesurament de factors anuals d'aquest nou Esquema es fixen exclusivament en funció de criteris corporatius financers i no financers, i engloba el pagament *upfront* de la retribució variable, així com els dos primers pagaments diferits (és a dir, un 64% de la retribució variable). Els criteris corporatius financers s'alineen amb les mètriques de ROTE, REC i NPA, mentre que els criteris corporatius no financers estan relacionats amb el RAF, NPS, Compliance i criteris ASG.

D'altra banda, pel que fa a les mètriques de mesurament de factors plurianuals, la seva consecució es fixa exclusivament en funció de criteris corporatius i determina l'ajustament dels pagaments a partir del tercer any de diferiment (és a dir, el 36% de la retribució variable restant). Les mètriques associades a aquests criteris són el CET1, TSR, ROTE plurianual i criteris ASG.

D'aquesta manera, s'eliminen dels plans de remuneració variable dels consellers executius els reptes de caràcter individual, amb l'objectiu de dotar la Política de la màxima transparència possible, en línia amb les recomanacions de bon govern.

Finalment, el sistema de concessió, consolidació i pagament aplicable a la remuneració variable de l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals dels consellers executius de l'Entitat consisteix en l'abonament *upfront* d'un 40% de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs, si es donen les condicions per fer-ho, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, mentre que el 60% restant es difereix, un 30% en efectiu i un 70% en accions, durant un període de cinc anys. En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys de diferiment està subjecte a factors anuals, mentre que el pagament dels tres anys següents estarà subjecte també al compliment dels factors plurianuals que hagin estat aprovats.

4.4 Ampliació del període de retenció de les accions lliurades als consellers executius a tres anys, donant compliment a la recomanació 62 del CBG.

La Política de remuneració anterior de CaixaBank preveia un període de retenció per a tots els instruments lliurats d'un any des del lliurament, durant el qual el professional no en podria disposar.

D'acord amb la nova redacció, els instruments lliurats als consellers executius se subjecten a un període de retenció de tres anys, durant el qual no podran disposar-ne.

No obstant això, una vegada hagi transcorregut un any des del lliurament dels instruments, el conseller podrà disposar dels instruments si manté, després de la disposició o l'exercici, una exposició econòmica neta a la variació del preu dels instruments per un valor de mercat equivalent a un import de com a mínim dues vegades la seva remuneració fixa anual mitjançant la titularitat d'accions, opcions, drets de lliurament d'accions o altres instruments financers que reflecteixin el valor de mercat de CaixaBank.

D'aquesta manera es dona compliment a la recomanació 62 del CBG de la CNMV.

4.5 Més regulació sobre les condicions retributives aplicables a possibles nous consellers executius.

La nova Política regula més detalladament la fixació de les condicions de remuneració dels possibles nous consellers executius.

Per a això, estableix que es tindran en compte, en la mesura que sigui possible, les condicions aplicables als consellers actuals. No obstant això, i sempre per tal de preservar l'interès social, el Consell d'Administració, fent ús de les seves competències indelegables, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions i sota els principis de remuneració establerts a la LOSS i a la Política de remuneració, podrà fixar condicions retributives diferents de les actuals atenent les circumstàncies següents:

- a) El nivell d'experiència i qualificació dels nous consellers executius, així com les funcions i les responsabilitats assignades.
- b) El nivell retributiu anterior a la incorporació i la seva procedència interna o externa.
- c) Les condicions de mercat en posicions i entitats comparables.
- d) La jurisdicció de la qual procedeix.
- e) Les directrius i observacions dels inversors institucionals i assessors de vot.

Finalment, s'estableix que, per als nous consellers executius, el Consell d'Administració estarà facultat per fer ús dels mecanismes de remuneració següents previstos a la Política:

- Remuneració variable garantida,
- Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors, i

- Primes de retenció.

Aquests mecanismes s'utilitzaran sempre que sigui necessari per atraure i retenir el talent i incentivar la contractació del nou conseller executiu o compensar remuneracions perdudes en la seva ocupació anterior, tot això en condicions competitives en relació amb el mercat.

4.6 Fixació d'un percentatge d'actualització durant el període d'aplicació de la Política per a determinats conceptes retributius i una referència a l'efecte de concedir remuneració variable garantida.

D'acord amb la nova Política, tant la retribució fixa com els sistemes de previsió social de què siguin beneficiaris els consellers executius poden ser objecte d'actualització durant la vigència de la Política. Això es basarà en els mateixos principis que els aplicats per fixar-los, i en cap cas no podran excedir un total acumulat equivalent a un 10% anual, amb independència de la seva distribució en els diferents períodes anuals.

D'altra banda, s'ha inclòs la previsió que la remuneració variable garantida no hauria d'excedir, amb caràcter general, l'import d'una anualitat dels components fixos de la remuneració.

4.7 Establiment d'un termini de preavís per als contractes dels consellers executius de, com a mínim, tres mesos.

La Política anterior recollia que els contractes dels consellers executius tenien establerts terminis de preavís "raonables". D'acord amb la nova redacció, la Política recull que aquest termini serà, com a mínim, de tres mesos.

4.8 Introducció d'un apartat que habilita la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política, en els termes exposats a l'apartat 6 de l'article 529 novodecies de l'LSC.

La nova Política de remuneració preveu un apartat que regula la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política, en els termes que preveu l'apartat 6 de l'article 529 novodecies de l'LSC.

En concret, únicament en circumstàncies excepcionals en què sigui necessari per servir els interessos a llarg termini i la sostenibilitat de CaixaBank en conjunt o per assegurar-ne la viabilitat, el Consell d'Administració de l'Entitat podrà, prèvia proposta motivada de la Comissió de Retribucions:

- Interpretar la Política i, en particular, les regles de concessió, consolidació i pagament de l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals aplicable als consellers executius, adaptant-les quan sigui necessari d'acord amb la normativa aplicable, les recomanacions o millors pràctiques en la matèria o els requeriments concrets efectuats pels supervisors.
- Acordar l'aplicació d'excepcions temporals a la Política en relació amb la concessió, la consolidació o el pagament de tots els components previstos en aquesta Política.
- Analitzar periòdicament els reptes aplicables a l'Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals, així com el seu efecte en qualsevol component de la remuneració variable dels beneficiaris, podent fer-hi ajustaments en funció de les circumstàncies excepcionals que es puguin produir al llarg dels exercicis en què la Política estigui vigent.
- Alterar les regles de concessió, consolidació i pagament de la retribució previstes en aquesta Política, en cas que es produeixi algun esdeveniment, circumstància o operació societària que, segons el parer del Consell d'Administració, pugui afectar de manera significativa el cobrament, en particular, dels components de remuneració variable diferits.

Aquestes excepcions, de caràcter restrictiu, es basaran en les necessitats particulars del negoci de l'Entitat, així com en les derivades del context macroeconòmic de les geografies en què operi.

Qualsevol aplicació d'excepcionalitat serà degudament consignada i explicada al corresponent informe anual de remuneracions de consellers.

5. CONCLUSIÓ

De conformitat amb allò que s'ha exposat en aquest Informe, la Comissió de Retribucions de CaixaBank considera que és procedent l'aprovació de la Política de remuneració pels motius esmentats anteriorment. La proposta de Política de remuneració conté les mencions que exigeix la normativa aplicable. La Comissió de Retribucions també considera que el seu contingut s'adapta a la normativa d'aplicació, particularment pel que fa a la regulació de les remuneracions de les entitats de crèdit cotitzades, s'ajusta als criteris de prudència en l'assumpció del risc, bon govern i transparència i es troba alineada amb els interessos dels accionistes.