

Caixabank, SA

**Proposta motivada de la Política de Remuneració dels membres del Consell
d'Administració (2020-2022)**

Article 529 novodecies de la Llei de Societats de Capital

València, 20 de febrer de 2020

L'article 529 novodecies de la vigent Llei de Societats de Capital estableix l'obligació, per a les societats cotitzades, d'elaborar i de sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la política de remuneracions del Consell d'Administració (**Política de Remuneració**).

Pel que fa als membres del Consell d'Administració com a tals, la Política de Remuneració ha de determinar-ne la retribució dins el sistema previst estatutàriament, i ha d'incloure necessàriament l'import màxim de la remuneració anual que se satisfarà a tots ells en conjunt per la seva condició de consellers.

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 diferents 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 Política de Remuneració s'ha d'ajustar al sistema previst estatutàriament i ha de ser aprovada per la Junta General almenys cada tres anys, com a punt separat de l'ordre del dia. Qualsevol modificació que se'n faci durant aquest termini requereix d'una nova aprovació amb caràcter previ, ha de ser motivada i ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions. Ambdós documents han de ser posats a disposició dels accionistes en la pàgina web de la societat des de la convocatòria de la Junta General; els accionistes poden sol·licitar, a més, el seu lliurament o enviament gratuït, i l'anunci de la convocatòria ha de fer menció d'aquest dret.

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 6 d'abril de 2017 va aprovar la Política de Remuneració per als exercicis de 2017 a 2020, tots dos inclosos, havent estat objecte de modificació per la Junta General Ordinària d'Accionistes de 6 d'abril de 2018 i 5 d'abril de 2019. El Consell d'Administració ha entès convenient introduir una sèrie d'ajustaments en la Política de Remuneració vigent fins a la data. Però, en la mesura en què s'entén que els principis i les característiques de la mateixa continuen en vigor i que s'acosta la data de finalització del seu període de vigència, es considera convenient conferir-li una major estabilitat, aprovant-la ja com a una nova Política de Remuneració per al període 2020-2022, ambdós inclosos.

Com a conseqüència del que s'ha esmentat anteriorment, el Consell d'Administració de CaixaBank, SA, en la reunió de 20 de febrer de 2020, ha acordat aprovar la proposta de la nova Política de Remuneració per als exercicis 2020 a 2022, tots dos inclosos, i la seva submissió 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 aprovar l'informe preceptiu de la Comissió de Remuneracions sobre la nova Política de Remuneració, el contingut i la motivació de la qual assumeix el Consell, i, així doncs, passa a formar part integrant de la seva proposta.

- Annex 1 Política de Remuneració dels membres del Consell d'Administració per als exercicis 2020 a 2022 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 dels membres del Consell d'Administració

CaixaBank, SA

POLÍTICA DE REMUNERACIÓ DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ (2020-2022)

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

València, 20 de febrer del 2020

Índex

I. INTRODUCCIÓ	2
II. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	2
III. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS	3
1. COMPONENTS DE LA REMUNERACIÓ	3
2. REMUNERACIÓ ADDICIONAL DEL PRESIDENT DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ	4
3. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2020 I SEGÜENTS	4
IV. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS	5
1. DESCRIPCIÓ GENERAL I IMPORTÀNCIA RELATIVA DELS COMPONENTS FIXOS I VARIABLES	5
2. COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ	7
3. REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE <i>BONUS</i>	7
4. INCENTIUS A LLARG TERMINI BASATS EN INSTRUMENTS	11
5. REDUCCIÓ I RECUPERACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE	12
6. REMUNERACIÓ VARIABLE GARANTIDA	14
7. PREVISIÓ SOCIAL I SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI	14
8. PAGAMENTS PER ABANDONAMENT DE CONTRACTES ANTERIORS	16
9. PRIMES DE RETENCIÓ	16
10. ALTRES BENEFICIS	16
11. PAGAMENTS PER FINALITZACIÓ ANTICIPADA	16
12. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2020 I SEGÜENTS	17
13. ACTUALITZACIÓ DELS CONCEPTES I LES QUANTIES DELS COMPONENTS RETRIBUTIUS DELS CONSELLERS EXECUTIUS	21
V. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS	21
1. CONDICIONS GENERALS DELS CONTRACTES	21
2. CONDICIONS DEL CONTRACTE DEL SENYOR GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COM A CONSELLER DELEGAT	24
VI. IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS	25
VII. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	26
1. ASPECTES GENERALS	26
2. FUNCIONS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE CAIXABANK	26
3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS DE CAIXABANK	26
4. FUNCIONS DE LES ÀREES DE CONTROL I DEL COMITÈ DE DIRECCIÓ DE CAIXABANK	27

I. INTRODUCCIÓ

L'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital vigent¹ (d'ara 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.

A continuació, es detalla el contingut de la política de remuneracions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, **CaixaBank**) per als exercicis 2020 a 2022, ambdós inclosos (d'ara endavant, **Política de Remuneració**).

La Política de Remuneració substitueix, per tant, l'aprovada per la Junta General de CaixaBank el 6 d'abril del 2017, modificada per la Junta General el 6 d'abril del 2018 i el 5 d'abril del 2019, que s'acostava a la data de finalització de la seva vigència, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència. Aquesta Política de Remuneració replica substancialment els principis i les característiques de l'anterior, atès que el Consell d'Administració entén que segueixen sent igualment aplicables per al nou període.

II. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

- I. La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què s'assoleixen.
- II. Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- III. 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.
- IV. Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en ambdós components de remuneració.
- V. El principal element de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.

¹ Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova del text refós de la Llei de societats de capital.

- VI. 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.
- VII. 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.
- VIII. 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.

Juntament amb això, són aplicables als membres del Consell d'Administració determinats principis generals de la política de remuneració establerts en l'article 33 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, la **LOSS**) i en 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 (d'ara endavant, el **Col·lectiu Identificat**).

III. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS

1. COMPONENTS DE LA REMUNERACIÓ

De manera coherent amb allò que estableixen els Estatuts Socials, la remuneració actual dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank en la seva condició de tals (d'ara endavant, **Consellers no Executius**) consisteix únicament en components fixos. Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

Així, el sistema previst en els Estatuts Socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller 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 especial al president, en consideració a les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diverses comissions com en la periodicitat i la forma a través de retribucions estatutàries o altres. Com a conseqüència de tot això, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers.

Qualsevol proposta futura eventual de remuneració basada en accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de l'LSC i dels Estatuts Socials, la Junta General de CaixaBank.

Finalment, els Consellers no Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats en què aquests puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

2. REMUNERACIÓ ADDICIONAL DEL PRESIDENT DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

El president del Consell d'Administració de CaixaBank té establerta una retribució fixa addicional per l'exercici d'aquesta funció. Aquesta retribució addicional ve justificada per la dedicació especial que l'exercici de les funcions pròpies del càrrec de president, establertes en l'LSC i, particularment, en els Estatuts Socials, comporta en un grup de la mida i de la complexitat del de CaixaBank.

D'una banda, l'LSC atribueix al president la màxima responsabilitat del funcionament eficaç del Consell d'Administració, i la convocatòria i presidència de les reunions del Consell d'Administració, fixant l'ordre del dia de les reunions i dirigint les discussions i les deliberacions; així mateix, el president ha de vetllar perquè els consellers rebin amb caràcter previ la informació suficient per deliberar sobre l'ordre del dia i estimular el debat i la participació activa dels consellers durant les sessions, salvaguardant la seva presa de posició lliure. A més a més, el president del Consell de CaixaBank presideix les Juntes d'Accionistes de la Societat.

D'altra banda, segons el que estableixen els Estatuts Socials, i sens perjudici de les facultats del conseller delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hi hagin establert, correspon al president, entre altres funcions, la representació institucional de CaixaBank i de les entitats que en depenguin (sens perjudici de les funcions que s'atribueixen en aquesta matèria al Consell d'Administració); actuar en representació de la Societat davant els organismes corporatius i representatius del sector, d'acord amb el que estableixen els seus Estatuts; portar la firma oficial de la Societat i per tant signar, en nom de la Societat i amb els acords previs que legalment o estatutàriament calguin, els contractes, els convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats, i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers.

Les funcions anteriorment descrites, per bé que des del punt de vista qualitatiu no es poden considerar executives per la seva naturalesa orgànica o representativa, des del punt de vista quantitatiu comporten una dedicació molt gran i en intensitat molt superior a la resta de membres del Consell (excepte aquells que, a més, tenen encomanades funcions executives).

3. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2020 I SEGÜENTS

a) Remuneració prevista el 2020

L'import màxim anual de la remuneració dels consellers en la seva condició de mers consellers, i sense tenir en compte les funcions executives, és de 3.925.000 €, quantitat que va ser aprovada per la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2017, i que s'ha mantingut inalterada des d'aleshores. L'import màxim esmentat es mantindrà invariable en exercicis successius, mentre la Junta General no acordi una nova xifra.

Els criteris de distribució entre els consellers de la retribució màxima es mantindran invariables mentre el Consell d'Administració no n'aprovi una distribució diferent, cosa que podrà fer en ús de les competències atribuïdes per l'LSC i els Estatuts.

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

- I. 90.000 € anuals per a cada membre del Consell d'Administració.
- II. 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió de Nomenaments o de la Comissió de Retribucions.
- III. 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.
- IV. 50.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió Executiva, de la Comissió d'Auditoria i Control o de la Comissió de Riscos per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que comporta la pertinença a aquestes comissions.
- V. 1.000.000 € anuals addicionals per al President del Consell d'Administració.
- VI. Els Presidents de les Comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels vocals.
- VII. 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 del 2017, dins el límit global aprovat per la Junta General.

La remuneració dels consellers en la seva funció de tals manté CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius.

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 de les funcions executives dels Consellers Executius), 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. En conseqüència, 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 a l'establerta en l'apartat III.3.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.

IV. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS

1. 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 és l'únic membre del Consell d'Administració que desenvolupa funcions executives a CaixaBank, en la seva qualitat de Conseller Delegat (d'ara endavant, **Conseller Delegat**).

Els components retributius dels membres del Consell d'Administració amb funcions executives (d'ara endavant, **Consellers Executius**) s'estructuren tenint en compte el context de conjuntura i els resultats, i inclouen principalment:

- I. Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- II. Una remuneració variable, sobretot en forma de *bonus*, vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- III. Previsió social i altres beneficis socials.

A més a més, es pot establir per a tots o part dels Consellers Executius, com a component variable de la remuneració, un incentiu a llarg termini basat en instruments de CaixaBank o referenciats al seu valor (d'ara endavant, **ILT**), tal com estableix l'apartat IV.4.

Tenint en compte l'objectiu d'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 el percentatge que representa la remuneració variable en forma de *bonus* sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït, i no supera, amb caràcter general, el 40 per cent, sense tenir en compte altres possibles components variables com ara l'ILT.

El component variable de la remuneració dels Consellers Executius no ha de ser superior al 100 per cent del component fix de la remuneració total de cada un d'ells, llevat que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, no superior al 200 per cent del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments que preveu la mateixa LOSS.

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.

2. COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ

a) Remuneració fixa

La remuneració fixa dels Consellers Executius i la seva actualització es basa principalment en el nivell de responsabilitat i en la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i d'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.

A títol il·lustratiu, CaixaBank ha utilitzat 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, Bankia, Banc Sabadell i Bankinter) i, a partir del 2018, també una mostra de bancs de l'àmbit europeu com ara ABN Amro, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natixis, Raiffeisen, Royal Bank of Scotland 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.

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

La retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del grup de CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, 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 tenen pactades en els seus contractes respectius aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen més detalladament en l'apartat IV.7.

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 pertanyen els Consellers Executius.

3. REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONUS

a) Aspectes generals

Els Consellers Executius poden tenir reconeguda una remuneració variable en forma de *bonus* ajustada al risc i 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 criteris quantitatius (financers) i qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

La remuneració variable aplicable als Consellers Executius es determina sobre la base d'un *bonus* objectiu establert per a cadascun d'ells pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i un percentatge màxim de consecució del 120%; el nivell de consecució es fixa de conformitat amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

- 50% en funció de reptes individuals
- 50% en funció de reptes corporatius

El 50% corresponent als reptes corporatius el 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 principals objectius de l'Entitat. Aquests conceptes podran consistir, entre altres possibles, en tots o alguns dels que a continuació s'esmenten a tall d'exemple:

- ROTE
- Ràtio d'eficiència *core*
- Variació d'actius problemàtics
- *Risk appetite framework*
- Compliment normatiu
- Qualitat

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.

La part dels reptes individuals (50 per cent) s'ha de distribuir globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el president, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa del rendiment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

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

c) Supòsits especials de restricció

La remuneració variable seria objecte de reducció si en el moment de l'avaluació del rendiment estigués vigent una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividends, o si fos exigít per l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut d'allò que disposa el RD 84/2015² i la Circular 2/2016³.

d) Percentatge d'ajornament

El percentatge d'ajornament aplicable a la remuneració variable dels Consellers Executius serà del 60 per 100.

Aquest percentatge d'ajornament pot ser objecte de modificació en la mesura en què les autoritats competents determinin l'establiment de llindars absoluts o relatius per a la determinació de l'“import de remuneració variable especialment elevat”, en execució d'allò que disposen les Directrius EBA.⁴

e) Període d'ajornament

En la data de pagament del *bonus* s'ha de satisfer la part no diferida de la remuneració variable meritada (d'ara endavant, **Data de Pagament Inicial**).

El 50 per cent de l'import a abonar del pagament inicial se satisfarà en metàl·lic, i el 50 per cent restant, en instruments.

La part diferida de la remuneració variable ajustada a risc, i sempre que no es produeixin els supòsits de reducció previstos en l'apartat IV.5, 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

f) Pagament en efectiu i en instruments

El 50 per cent de l'import que s'ha d'abonar en cadascuna de les dates previstes en l'apartat anterior es pagarà en efectiu. El 50 per cent restant es pagarà en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

² 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.

³ Circular 2/2106, 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.

⁴ Directrius sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

Sempre que s'hagi de fer el pagament en instruments, es pagarà preferentment en accions de CaixaBank. Això no obstant, CaixaBank podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits previstos en l'apartat 1.) de l'article 34 de la LOSS, en el Reglament delegat (UE) núm. 527/2014⁵ (d'ara endavant, **Reglament 527/2014**) i en les Directrius EBA.

g) Política de retenció

Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des del lliurament, durant el qual el professional no podrà disposar-ne.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets correspon al professional en tant que titular dels instruments.

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

Durant el període d'ajornament, 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, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només seran satisfets al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en efectiu de la remuneració variable que s'ha de percebre, net de qualsevol reducció que, si escau, sigui procedent en aplicació d'allò que preveu l'apartat IV.5.

Pel que fa als rendiments dels instruments, en compliment de les Directrius EBA, l'Entitat no pagarà interessos ni dividends respecte dels instruments diferits, ni durant ni després del període d'ajornament, meritats a partir de l'1 de gener del 2017.

i) 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, tot això sens perjudici d'allò que preveu en matèria de reducció i de recuperació de la remuneració variable l'apartat IV.5.

En cas de defunció, el Departament de Recursos Humans (d'ara endavant, **RH**) conjuntament amb el Departament de Riscos, ha 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.

⁵ Reglament delegat (UE) núm. 527/2014 de la Comissió, de 12 de març del 2014, pel qual es completa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació que especifiquen les classes d'instruments que reflecteixen de manera adequada la qualitat creditícia de l'entitat en una perspectiva de continuïtat de l'explotació i resulten adequats a l'efecte de la remuneració variable.

j) Situacions especials

En situacions especials no previstes (és a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits) s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i els principis de la Política de Remuneració, perquè no dilueixin o alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a les quals responen.

k) Requisit de permanència

És una condició necessària per percebre la remuneració variable en forma de *bonus* 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.

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

D'acord amb el que preveu 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 efectivament resultin en un incompliment dels requisits de remuneració aplicables als Consellers Executius com a membres del Col·lectiu Identificat de CaixaBank.

4. INCENTIUS A LLARG TERMINI BASATS EN INSTRUMENTS

Tots els Consellers Executius o una part d'ells podran ser remunerats addicionalment mitjançant un pla d'incentius a llarg termini basat 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. REDUCCIÓ I RECUPERACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE

a) Supòsits de reducció

De manera consistent amb la LOSS, els Consellers Executius veuran 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 efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius.

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

- I. 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.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. L'incompliment de normatives o de codis de conducta interns de l'entitat, incloent-hi sobretot:
 - a. Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - b. Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - c. Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
 - d. 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.
- V. 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.
- VI. Acomiadament disciplinari procedent o, en el cas de contractes de naturalesa mercantil, per causa justa⁶ a instàncies de l'entitat (en aquest supòsit la reducció serà total).

⁶ 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

- VII. Quan el seu pagament o la seva consolidació no siguin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller Executiu de què es tracti.
- VIII. Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
- IX. Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats regulatòries en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.

b) Supòsits de recuperació

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites en 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 aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a l'entitat corresponent del Grup CaixaBank la part de la retribució variable indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que, si escau, li haguessin estat abonats en virtut d'allò que disposa l'apartat IV.3.h). 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 la 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 de les circumstàncies de cada cas en particular.

En aplicació d'allò que disposen les Directrius EBA, els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període d'ajornament de la remuneració de què es tracti. Els supòsits de recuperació de la remuneració variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar des del pagament de la remuneració variable, tret que hi hagués hagut dol o negligència greu; en aquest cas, se seguirà allò que preveu, amb caràcter general, la legislació civil o laboral en matèria de prescripció.

Les normes de desenvolupament de l'ILT hauran d'establir normes específiques pròpies de reducció o de recuperació de les prestacions a favor dels Consellers Executius, adaptant, tot el que calgui, els supòsits de reducció i de recuperació previstos en la Política de Remuneració a la naturalesa i els objectius de l'ILT.

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.

d) Principis generals del dret laboral o contractual

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.

6. REMUNERACIÓ VARIABLE GARANTIDA

Els Consellers Executius no percebran cap tipus de retribució variable garantida. No obstant això, l'entitat pot considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que l'entitat tingui una base de capital sana i sòlida i la seva aplicació es limiti al primer any de vigència del contracte.

7. PREVISIÓ SOCIAL I SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI

a) Descripció general

Els Consellers Executius que tinguin un contracte de naturalesa laboral poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú de tots els empleats de CaixaBank. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure 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.

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 (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i tenir un reflex adequat en els contractes corresponents, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables (com ara consecució d'objectius, abast de fites, etc.), (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en la forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries efectuades en els anys propers a la jubilació o al cessament), ni (iv) han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de les jubilacions, cosa que 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 que ha de fer CaixaBank s'ha de veure minorat per l'import de qualssevol aportacions efectuades a instruments o pòlisses equivalents que es puguin establir com a conseqüència de càrrecs ocupats en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank; de la mateixa manera s'ha de procedir pel que fa a les prestacions, que s'han d'ajustar per evitar duplicitats en les cobertures.

d) Règim de consolidació de drets

El sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics 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 acomiadament disciplinari declarat procedent en el cas dels contractes laborals o per causa justa en el cas dels contractes mercantils, tal com defineix aquest terme l'apartat IV.5, 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) anterior, en compliment del que disposa la Circular 2/2016, un 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import *target* (i el 85% restant tindrà la consideració de component fix de la remuneració).

Aquest import es determinarà seguint els mateixos principis i procediments que s'han establert per a la remuneració variable en forma de *bonus* prevista en l'apartat IV.3, atenent únicament els paràmetres d'avaluació individuals, i serà objecte d'aportació a una pòlissa de beneficis discrecionals de pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida amb caràcter general a tots els efectes previstos en la Circular 2/2016 i, en conseqüència, la pòlissa de beneficis discrecionals de pensió inclourà les clàusules necessàries perquè quedi explícitament subjecta als supòsits de reducció previstos en l'apartat IV.5 per a la remuneració variable en forma de *bonus*. 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 fa referència el paràgraf anterior es comptarà a partir de la data en què el professional deixi de prestar els seus serveis a l'entitat per la causa que sigui. Durant el període de retenció, l'entitat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta establerts en l'apartat IV.5.

8. PAGAMENTS PER ABANDONAMENT DE CONTRACTES ANTERIORS

En els casos en què es pactin paquets de remuneració relatius a primes de contractació o altres formes de compensació o pagaments per abandonament de contractes anteriors, aquests s'hauran d'adaptar als interessos de l'entitat a llarg termini, mitjançant l'establiment, de conformitat amb allò que estableix la LOSS, de disposicions en matèria de retencions, ajornament, reducció, rendiment i recuperacions consistents amb els principis establerts en la Política de Remuneració.

9. PRIMES DE RETENCIÓ

Les primes de retenció que es puguin acordar, de manera excepcional, entre l'entitat i un Conseller Executiu quedaran subjectes a les condicions i als requisits establerts en les Directrius EBA i als principis consistents als aplicables en la Política de Remuneració per a la remuneració variable.

10. 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 oferta 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 tal de cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions. Tot això, d'acord amb l'àmbit subjectiu definit en les pòlisses subscrietes corresponents.

11. PAGAMENTS PER FINALITZACIÓ ANTICIPADA

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

La quantia de les indemnitzacions per finalització 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 preavis aplicables no tindran la consideració d'indemnitzacions per acomiadament.

b) Pactes de no-competència postcontractual

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir pactes de no-competència postcontractual, la compensació dels quals podrà consistir en un import que, amb caràcter general, no podrà excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el Conseller Executiu hagués percebut en cas d'haver continuat a l'Entitat; l'import de la compensació serà dividit en quotes periòdiques futures, pagadores durant el període de durada del pacte de no-competència.

c) Ajornament i pagament

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb allò que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, hagi de ser considerat com remuneració variable, serà objecte d'ajornament i de pagament en la forma prevista en la Política de Remuneració per a la remuneració variable en forma de *bonus* en l'apartat IV.3.

d) Supòsits de reducció i de recuperació

L'import dels pagaments per finalització anticipada que, d'acord amb allò que disposen la normativa aplicable i en les Directrius EBA, hagi de ser considerat com a remuneració variable, restarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i de recuperació que s'han establert per a la retribució variable en l'apartat IV.5, amb els efectes i sota el procediment que s'hi preveu, incloent-hi l'aplicació als pagaments diferits pendents de percebre.

e) Límit absolut als pagaments per finalització anticipada

L'abonament dels pagaments per finalització 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 finalització 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 finalització anticipada han de tenir en compte els principis generals del dret en matèria contractual o laboral.

12. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2020 I SEGÜENTS

a) Remuneració fixa en efectiu

Per a l'any 2019, la retribució fixa anual en metàl·lic a satisfer al Conseller Delegat és de 2.261.200 €.

La remuneració anual pels càrrecs desenvolupats en societats del grup o en interès de CaixaBank, segons els càrrecs ocupats el 31 de desembre del 2019 (última informació disponible en la data d'aprovació d'aquesta Política de Remuneració pel Consell d'Administració), és d'un total de 704.900 € per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche. Aquest import inclou la remuneració anual per la mera condició del senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions, prevista en 140.000 €. L'import total de la remuneració per càrrecs desenvolupats (o la que, si escau, percebi efectivament el 2020 i següents el senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche 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 el 2020 seria d'1.556.300 €. En els anys successius d'aplicació de la Política de Remuneració es descomptaran els imports que corresponguin.

b) Remuneració variable en forma de *bonus*

El *bonus target* anual del senyor Gonzalo Gortázar és de 708.800 €. La part de reptes corporatius (50%) es compon dels paràmetres següents:

- I. ROTE CaixaBank: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- II. Ràtio d'eficiència core: amb una ponderació del 15 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- III. Variació d'actius problemàtics: amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- IV. *Risk appetite framework* (quadre de comandament de riscos): amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- V. Qualitat de CaixaBank: amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- VI. *Conducta i compliment*: repte vinculat a la "cultura" de compliment normatiu amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. En tots els casos, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

c) Abonament de rendiments sobre el metàl·lic diferit

La previsió de pagaments pels conceptes en metàl·lic diferits previstos en l'apartat IV.3.h) per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaache és de 400 € per a cadascun dels anys de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

d) Rendiments derivats del Pla de retribució variable a llarg termini de CaixaBank 2015 - 2018

El Conseller Delegat percebrà les accions diferides que li corresponguin com a conseqüència de la liquidació del Pla de retribució variable a llarg termini de CaixaBank 2015-2018.

Les accions que tindrà dret a rebre seran objecte d'informació en l'informe anual de remuneracions dels consellers corresponent.

e) Pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

El senyor Gonzalo Gortázar Rotaecche és beneficiari, juntament amb els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau de l'Entitat, del pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021 del Grup CaixaBank (d'ara endavant, **Pla**), després d'haver estat aprovat per la Junta General d'Accionistes de 5 d'abril del 2019.

El Pla permetrà que el Conseller Delegat percebi, transcorregut un cert període de temps, un determinat nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin els objectius estratègics i els requisits previstos en el Pla.

El Pla s'instrumenta a través de l'assignació, a títol gratuït, en els anys 2019, 2020 i 2021, d'un nombre d'unitats, que han de servir com a base per fixar el nombre d'accions de CaixaBank a lliurar, si escau, a cada beneficiari.

El Pla consta de tres cicles, de tres anys de durada cadascun, amb tres assignacions d'unitats, cadascuna de les quals ha tingut o tindrà lloc els anys 2019, 2020 i 2021.

El primer cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2019 al 31 de desembre del 2021, el segon cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2020 al 31 de desembre del 2022 i el tercer cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2023.

Cada cicle té dos períodes de mesurament d'objectius. Depenent del grau de compliment dels objectius del primer període de mesurament, que es correspon amb el primer any de cada cicle, i partint de les unitats assignades quan s'iniciï, en el segon any de cada cicle es concedirà un incentiu provisional als beneficiaris equivalent a un determinat nombre d'accions de la Societat. La concessió de l'incentiu provisional no implica el lliurament en aquest moment d'accions de CaixaBank.

El nombre final d'accions a lliurar es determinarà amb posterioritat a la finalització de cadascun dels cicles del Pla, i estarà subjecte i dependrà de si es compleixin els objectius corresponents en el segon període de mesurament, que es correspondrà amb els tres anys de durada de cadascun dels cicles del Pla. El nombre d'accions a lliurar corresponent a l'incentiu final no podrà superar en cap cas el nombre d'accions de l'incentiu provisional en la data de concessió.

Per al Conseller Delegat, les accions corresponents a l'incentiu final de cada cicle es lliuraran per terços en el tercer, quart i cinquè aniversari de cadascuna de les dates de concessió dels cicles del Pla. El Pla finalitzarà en l'última data de liquidació de les accions corresponents al tercer cicle del Pla; és a dir, el 2027.

Per al primer cicle del Pla, el nombre màxim total d'accions que podrà rebre, si escau, el Conseller Delegat en els anys 2023, 2024 i 2025, en cas que es compleixin tots els objectius corresponents al primer cicle del Pla per sobre dels pressupostats, és de 73.104 accions.

Per al segon cicle del Pla, el nombre màxim total d'accions que podrà rebre, si escau, el Conseller Delegat en els anys 2024, 2025 i 2026, en cas que es compleixin tots els objectius corresponents al segon cicle del Pla per sobre dels pressupostats, és de 87.369 accions.

El nombre màxim d'accions corresponent al tercer cicle del Pla que podria arribar a percebre, si escau, el Conseller Delegat se sotmetrà a l'aprovació corresponent de la Junta General d'Accionistes l'any 2021.

Els termes i les condicions del Pla, incloent-hi la descripció i l'objecte, els beneficiaris, la durada i la liquidació del Pla, la determinació del nombre d'unitats per a cada beneficiari, la determinació del nombre d'accions a lliurar en cada data de concessió, la determinació del nombre d'accions a lliurar amb motiu de la liquidació del Pla, el nombre d'accions a lliurar, el valor de les accions a prendre com a referència, les mètriques, els requisits per a l'obtenció de les accions, el lliurament d'accions i el règim de disponibilitat, els supòsits de liquidació anticipada o modificació del Pla, les clàusules de reducció i de recuperació, i l'adaptació als requisits regulatoris són els que consten en l'acord vuitè de la Junta General d'Accionistes convocada per a la seva celebració, previsiblement, el 5 d'abril del 2019, desenvolupats en l'informe anual de remuneració dels consellers de CaixaBank.

Per als exercicis 2022 i següents el Consell d'Administració podrà sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, si escau, un nou pla d'incentius a llarg termini.

f) Sistema d'estalvi a llarg termini

Cada any es farà una aportació definida total de 500.000 € per cobrir les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche. 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 58.366 € per a cada any de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

L'import objectiu anual corresponent a la pòlissa de beneficis discrecionals de pensions, d'acord amb allò que preveu l'apartat IV.7.e), és de 75.000 € en el cas del senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche.

g) Altres beneficis

El contracte amb el Conseller Delegat preveu una assegurança d'assistència mèdica per a ell, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys, valorat en 5.610 € per a cada any de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

13. ACTUALITZACIÓ DELS CONCEPTES I LES QUANTIES DELS COMPONENTS RETRIBUTIUS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

Els conceptes i les quanties dels diversos components retributius, tant dels actuals com dels possibles nous Consellers Executius, podran ser objecte de fixació o modificació 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 en l'apartat 2 de l'article 529 octodecies i en l'apartat 3 de l'article 249 de l'LSC, i sempre dins les condicions i dels principis establerts en els apartats IV.1 a IV.11 (ambdós inclosos) d'aquesta Política de Remuneració. En particular, sense caràcter limitador:

- I. Quant a la remuneració fixa dels Consellers Executius, es determinaran o s'actualitzaran de conformitat amb l'enfocament descrit en l'apartat IV.2.a).
- II. En el futur, es pot modificar la quantia o la proporció de la retribució variable en forma de *bonus* amb relació als components fixos, i també la fixació dels paràmetres de mesurament dels components de remuneració variable. Si escau, 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 allò que disposa la Política de Remuneració (especialment en el seu apartat IV.3.b) pel que fa als paràmetres de mesurament) i la LOSS.
- III. 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 i de la LOSS.

Qualsevol noves condicions o canvis en els conceptes i les quanties dels components retributius dels Consellers Executius seran objecte d'informació en l'informe anual de remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici en què es produeixin.

V. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

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 responsabilitats que s'han d'assumir, i la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank; així mateix, amb caràcter general, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al Grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup CaixaBank o d'altres 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 què 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 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 prevista en l'apartat IV.11.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 finalització

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 cas de finalització dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels Consellers Executius a qualssevol altres càrrecs o funcions exercits dins el Grup CaixaBank o en altres societats en interès de l'Entitat.

Els contractes també establiran terminis raonables de preavis en funció de les causes de finalització, i compensacions adequades per al cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritar durant els terminis incomplets.

Així mateix, les compensacions i les indemnitzacions que correspongui percebre als Consellers Executius per la finalització anticipada dels seus contractes es regiran per allò que disposa l'apartat IV.11.

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 contractuals per a possibles nous Consellers Executius o previstes en els acords subscrits amb els actuals Consellers Executius 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 V.1 de la Política de Remuneració i el Consell d'Administració les aprovarà en ús de les competències previstes en l'apartat 2 de l'article 529 octodécies i en l'apartat 3 de l'article 249 de l'LSC.

Qualsevol condicions en els contractes amb possibles nous Consellers Executius o modificacions en les condicions previstes en els contractes amb els actuals seran objecte d'informació en l'informe anual de remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici en què es produeixin.

2. CONDICIONS DEL CONTRACTE DEL SENYOR GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COM A CONSELLER DELEGAT

a) Aspectes generals

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

El contracte conté 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 V.1.c).

Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats seguint en línia amb allò que detallen els apartats V.1.c) i V.1.e). El contracte no conté pactes de permanència.

En el contracte s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la Política de Remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualssevol requeriments regulatoris futurs.

b) Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació

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

En qualsevol cas de finalització, 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 senyor Gonzalo Gortázar Rotaeche de l'import establert com a compensació.

c) Causes de finalització

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- I. Extinció unilateral per part del senyor Gonzalo Gortázar per incompliment greu de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- II. Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- III. Cessament o no renovació del seu càrrec com a membre del Consell d'Administració de CaixaBank i de les seves funcions de Conseller Delegat sense una causa justa.
- IV. Extinció unilateral per part del senyor Gonzalo Gortázar, en cas d'adquisició del control de CaixaBank per part d'una entitat diferent a la Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de la totalitat o d'una 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.

- V. Cessament del senyor Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i finalització del contracte per causa justa (per incompliment greu i culpable de les seves obligacions).
- VI. Desistiment voluntari del senyor Gonzalo Gortázar, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

En els casos previstos en els punts primer i quarts precedents, el senyor Gonzalo Gortázar haurà d'exercir el seu dret a rescindir el contracte en un termini màxim de sis mesos des de la data en què hagi tingut coneixement de la causa de l'extinció. Expirat aquest termini sense que hagi exercit el seu dret a la rescissió, el senyor Gonzalo Gortázar no tindrà dret a percebre cap indemnització per les circumstàncies que van donar lloc a aquesta causa.

d) Indemnització per finalització anticipada

En tots els casos de finalització que no responguin a causa justa o al desistiment voluntari del senyor Gonzalo Gortázar, s'estableix una indemnització a favor seu (addicional a la compensació pel pacte de no-competència postcontractual previst en l'apartat V.2.b).

La indemnització prevista que percebrà el senyor Gonzalo Gortázar és una quantitat equivalent a una anualitat dels components fixos anuals bruts de la remuneració previstes, que són l'import de la retribució fixa anual prevista en l'apartat IV.12.a) i el 85% de l'aportació anual al sistema de previsió complementari prevista en l'apartat IV.12.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 senyor Gonzalo Gortázar renunciï de manera simultània a tots els càrrecs desenvolupats en societats en interès de CaixaBank.

VI. Import màxim de la retribució dels consellers

L'import màxim de les retribucions que anualment pot satisfer la Societat al conjunt dels seus consellers serà el que resulti de sumar:

- a) Els imports pels conceptes indicats en els apartats IV.12.a), b), c), d), e), f) i g) anteriors, que remuneren l'acompliment de les funcions executives per part del Conseller Delegat.
- b) Un import de 3.925.000 € aprovat per la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2017 per als Consellers no Executius.

En cas de cessament del Conseller Delegat, als imports descrits anteriorment caldrà afegir-hi l'import a què tingui dret, segons allò que disposen les condicions del seu contracte, en els termes indicats en els apartats V.2.b) i d) anteriors.

L'import màxim descrit en aquest epígraf continuarà sent aplicable durant la vigència d'aquesta Política de Remuneració, llevat que la Junta General d'Accionistes decideixi modificar-lo en el futur.

VII. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

1. ASPECTES GENERALS

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

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 ha de ser responsable de supervisar-ne l'aplicació.

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

- I. la determinació de les polítiques i de les estratègies generals de la societat;
- II. la determinació de la política de gestió de riscos;
- III. la determinació de la política de govern corporatiu de la societat i del grup del qual sigui la societat dominant;
- IV. el nomenament i la destitució dels consellers executius de la societat, així com l'establiment de les condicions del seu contracte, i
- V. 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 que les funcions del Consell d'Administració de l'Entitat són, entre d'altres:

- I. 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;
- II. 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, i
- III. 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.

3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONES 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:

- I. preparar les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, en particular respecte de la remuneració dels membres executius, així com de la resta del Col·lectiu Identificat;
- II. donar suport al Consell d'Administració i assessorar-lo sobre la definició de la Política de Remuneració de l'Entitat;
- III. 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;
- IV. comprovar si la Política de Remuneració vigent està actualitzada i proposar qualsevol canvi necessari;
- V. revisar el nomenament de consultors externs sobre remuneracions que el Consell d'Administració pugui decidir contractar per rebre assessorament o suport;
- VI. 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;
- VII. avaluar els mecanismes i els sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui prou en compte tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la Política de Remuneració general 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 i els interessos a llarg termini de l'Entitat;
- VIII. quan correspongui, avaluar l'assoliment dels objectius de resultats i la necessitat d'ajustos *ex-post* al risc, incloent-hi l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes, i
- IX. quan correspongui, 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 emprats per determinar la concessió i l'ajust *ex-ante* al risc partint 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.

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, control i gestió de riscos, compliment normatiu), altres òrgans corporatius competents (RH,

assumpes jurídics, planificació estratègica, pressupost, etc.) i les unitats de negoci aportin la informació necessària pel que fa a 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 d'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 (assumpes 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 Recursos Humans de CaixaBank és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions en el Comitè de Direcció de CaixaBank.

Per tal d'evitar conflictes d'interessos, l'obtenció, la preparació i la revisió de la informació sobre la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, en les seves funcions de supervisió o executives, i dels membres del Comitè de Direcció de CaixaBank són exercides directament per la Comissió de Retribucions.

CaixaBank, SA

Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta de Política de remuneració dels membres del Consell d'Administració (2020-2022)

Article 529 novodécies de la Llei de societats de capital

Barcelona, 18 de febrer del 2020

Índex

I. INTRODUCCIÓ	3
II. MOTIU DE L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	3
III. NORMES PRINCIPALS APLICABLES A LA REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS	3
1. LLEI DE SOCIETATS DE CAPITAL	3
2. LLEI D'ORDENACIÓ, SUPERVISIÓ I SOLVÈNCIA D'ENTITATS DE CRÈDIT I LA SEVA NORMATIVA DE DESENVOLUPAMENT I DIRECTRIUS EBA	4
3. ESTATUTS SOCIALS I NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK	5
IV. CANVIS PRINCIPALS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR	6
V. CONTINGUT DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	7
1. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS	7
2. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS	8
3. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONTRACTES DELS CONSELLERS EXECUTIUS	8
4. IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS	9
5. GOVERNANÇA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	9
VI. CONCLUSIÓ	10

I. INTRODUCCIÓ

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

L'elaboració de la proposta de Política de remuneració dels membres del Consell d'Administració ha de ser motivada i ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions.

En compliment d'aquest precepte legal, la Comissió de Retribucions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (**CaixaBank o la Societat**) ha procedit a elaborar, per a la seva elevació al Consell en ple, aquest informe (**Informe**) sobre la proposta de Política de remuneració dels membres del Consell d'Administració (**Política de Remuneració**), per als exercicis 2020 a 2022, tots dos inclosos, que substituirà en la seva integritat l'actualment vigent (en el seu text actual aprovat per la Junta General de CaixaBank el dia 5 d'abril del 2019), sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

II. MOTIU DE L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Com s'indicarà més endavant, s'ha entès convenient introduir una sèrie d'ajustaments en la Política de Remuneració vigent fins a la data. Tanmateix, en la mesura en què s'entén que els principis i les característiques de la Política continuen en vigor i que s'acosta la data de finalització del seu període de vigència, es considera convenient conferir-li una major estabilitat, aprovant-la ja com una nova Política de Remuneració per al període 2020-2022, ambdós inclosos.

III. NORMES PRINCIPALS APLICABLES A LA REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS

Les normes principals aplicables a la remuneració dels consellers de CaixaBank són les següents:

1. LLEI DE SOCIETATS DE CAPITAL

L'LSC estableix el caràcter necessàriament remunerat del càrrec de conseller d'una societat cotitzada, a menys que els estatuts socials estableixin el contrari. Els Estatuts Socials de CaixaBank confirmen el caràcter retribuït del càrrec, alhora que estableixen el sistema de retribució aplicable als consellers com a tals, i regulen la retribució addicional per a aquells consellers que tinguin atribuïdes funcions executives, que fixarà el mateix Consell d'Administració. La remuneració dels consellers, ja sigui en la seva condició de tals o bé per l'exercici de funcions executives, s'ha d'ajustar a allò que estableix la Política de Remuneració.

Pel que fa als membres del Consell d'Administració en la seva condició de tals (**Consellers no Executius**), la Política de Remuneració ha de determinar la seva retribució dins el sistema previst estatutàriament i ha d'incloure necessàriament l'import màxim de la remuneració anual que se satisfarà a tots ells en conjunt.

Quant als consellers que exerceixen funcions executives (**Consellers Executius**), la Política de Remuneració ha de tenir en compte la quantia de la retribució fixa anual i la seva variació en el període a què es refereixi la política, els diferents 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.

D'altra banda, l'LSC estableix, amb caràcter general, que la remuneració dels consellers ha de guardar una proporció raonable amb la importància de la societat, la situació econòmica que tingui en cada moment i els estàndards de mercat d'empreses comparables; així mateix, el sistema de remuneració establert ha d'estar orientat a promoure la rendibilitat i la sostenibilitat a llarg termini de la societat i incorporar les cauteles necessàries per tal d'evitar l'assumpció excessiva de riscos i la recompensa de resultats desfavorables.

2. LLEI D'ORDENACIÓ, SUPERVISIÓ I SOLVÈNCIA D'ENTITATS DE CRÈDIT I LA SEVA NORMATIVA DE DESENVOLUPAMENT I DIRECTRIUS EBA

Per la seva condició d'entitat de crèdit, són aplicables a CaixaBank, a més de les normes generals en matèria de societats cotitzades, les normes sobre remuneració establertes en la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**LOSS**) 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 (**Col·lectiu Identificat**) i en la seva normativa de desenvolupament, en particular, en el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**RD 84/2015**) i en la Circular 2/2016, així com les Directrius EBA, adoptades com a pròpies pel Banc d'Espanya el 27 de juliol del 2016; com a conseqüència de tot això, tant el Banc Central Europeu com el Banc d'Espanya han integrat les Directrius EBA en les seves pràctiques de supervisió.

Els membres del Consell d'Administració, tant en les seves funcions executives com en les no executives, formen part del Col·lectiu Identificat de CaixaBank en virtut d'allò que estableix el Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març del 2014, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats per determinar les categories de personal les activitats professionals de les quals tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat (**Reglament delegat núm. 604/2014**).

Els principis generals de la Política de Remuneració aplicables al Col·lectiu Identificat establerts en la LOSS són els següents:

- (i) La política de remuneració ha de promoure una gestió adequada i eficaç dels riscos i ser compatible amb aquesta, i no oferir incentius per assumir riscos que excedeixin el nivell tolerat per l'entitat.
- (ii) La política de remuneració ha de ser compatible amb l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de l'entitat, i incloure mesures per evitar els conflictes d'interessos.

- (iii) El personal que exerceixi funcions de control dins l'entitat de crèdit ha de ser independent de les unitats de negoci que supervisi, ha de tenir l'autoritat necessària per exercir la seva comesa i ser remunerat en funció de la consecució dels objectius relacionats amb les seves funcions, independentment dels resultats de les àrees de negoci que controli.
- (iv) La remuneració dels alts directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment ha de ser supervisada directament pel comitè de remuneracions.
- (v) La política de remuneració ha de distingir de manera clara entre els criteris per a l'establiment de:
 - a) la remuneració fixa, que ha de reflectir principalment l'experiència professional pertinent i la responsabilitat en l'organització segons allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball, i
 - b) la remuneració variable, que ha de reflectir un rendiment sostenible i adaptat al risc, així com un rendiment superior al requerit per complir allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball.

La LOSS conté, a més, els preceptes específics que regulen els diferents components de la remuneració, ja siguin fixos o variables, i els pagaments per finalització anticipada de les funcions corresponents dels consellers.

3. ESTATUTS SOCIALS I NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK

L'article 34 dels Estatuts Socials conté la regulació de la remuneració dels consellers de CaixaBank, que es desenvolupa en el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank. Aquests textos regulen, al seu torn, la composició, el funcionament i les funcions de la Comissió de Retribucions; tot això de manera consistent amb els preceptes de l'LSC, de la LOSS i de la seva normativa de desenvolupament.

D'altra banda, el Consell d'Administració de CaixaBank té aprovats els principis generals de remuneració aplicables per al seu grup, que es descriuen en l'apartat II de la Política de Remuneració, inclosos els principis aplicables als professionals que integren el Col·lectiu Identificat.

IV. CANVIS PRINCIPALS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR

Els principis i les característiques de la Política de Remuneració són els mateixos que els aplicables a l'anterior Política de Remuneració.

La nova Política de Remuneració recull únicament, respecte de l'anterior, a més d'alguna millora en la redacció, els canvis següents:

- (i) La inclusió expressa en la Política de Remuneració de les retribucions dels consellers membres de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital, creada per acord del Consell d'Administració del 23 de maig del 2019.

Avui dia la Comissió esmentada està formada pel president del Consell d'Administració, el Conseller Delegat i tres consellers.

Es fa constar que l'import màxim anual de la remuneració dels consellers en la seva condició de tals es manté i no varia respecte de l'import aprovat en la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2017, malgrat la creació d'aquesta nova Comissió i la corresponent remuneració a què ha donat lloc des d'aleshores.

- (ii) La fixació de la nova ponderació dels paràmetres relatius a la ràtio d'eficiència *core* i a la variació d'actius problemàtics dels reptes corporatius per calcular la remuneració variable en forma de *bonus* del conseller executiu per al 2020 i els exercicis següents.

La part de reptes corporatius (50 per cent) consta dels paràmetres següents (apartat IV.12.b) de la Política de Remuneració):

- ROTE CaixaBank: amb una ponderació del 10 per cent (mateixa ponderació el 2019) i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Ràtio d'eficiència *core*: amb una ponderació del 15 per cent (10 per cent el 2019) i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Variació d'actius problemàtics: amb una ponderació del 5 per cent (10 per cent el 2019) 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 10 per cent (mateixa ponderació el 2019) i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Qualitat de CaixaBank: amb una ponderació del 5 per cent (mateixa ponderació el 2019) 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 5 per cent (mateixa ponderació el 2019) i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.

La part dels reptes individuals (50 per cent, mateixa ponderació el 2019) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. En tots els casos, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals (apartat IV.12.d) de la Política de Remuneració).

Pel que fa a la fixació de la remuneració del Conseller Executiu per al 2020 i els exercicis següents, es mantenen els mateixos nivells de retribució existents el 2019 amb un únic increment de la prima de l'assegurança de vida, que passa de 52.560 € a 58.366 €, i s'introdueix la previsió que a la finalització de l'incentiu a llarg termini vigent es podrà sotmetre a la Junta General d'Accionistes, si escau, un nou incentiu a llarg termini per a la seva aprovació.

V. CONTINGUT DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

1. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS

De manera coherent amb el que estableixen els principis generals de govern corporatiu i els Estatuts Socials, la remuneració dels Consellers no Executius consisteix únicament en una quantitat fixa anual, a exclusió de components variables. Seguint els preceptes de l'LSC, la Junta ha de fixar l'import global màxim de la remuneració dels Consellers no Executius i aquest serà vigent mentre la Junta no acordi la seva modificació. La xifra fixada per la Junta General d'Accionistes es destina a retribuir el Consell d'Administració i les seves comissions delegades i es distribueix en la forma que el Consell estimi més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions; la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers.

La Política de Remuneració conté, a més, la justificació de la remuneració addicional del president del Consell d'Administració, en l'apartat III.2, i les previsions sobre la remuneració dels Consellers no Executius per a l'exercici 2020 i següents en l'apartat III.3.

Els Consellers no Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Així mateix, la Política de Remuneració conté les previsions en matèria de remuneració dels Consellers no Executius per a l'exercici 2020 i següents, particularment en allò que fa referència a la remuneració addicional del president del Consell d'Administració.

2. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS

Pel que fa als Consellers Executius, la Política de Remuneració, de manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA i els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, conté una descripció detallada de cadascun dels elements de remuneració que s'enumeren tot seguit:

- (i) Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables.
- (ii) Components fixos de la remuneració.
- (iii) Remuneració variable en forma de *bonus*, amb descripció dels aspectes generals, els criteris de mesurament del rendiment, els supòsits especials de restricció, el percentatge i el període d'ajornament, la forma de pagament, la política de retenció, l'abonament de rendiments sobre el metàl·lic i els instruments diferits, l'extinció o la suspensió de la relació professional, les situacions especials, el requisit de permanència i la incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió.
- (iv) Incentius a llarg termini basats en instruments.
- (v) Supòsits de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*) de la remuneració variable.
- (vi) Remuneració variable garantida.
- (vii) Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi els aspectes generals, el caràcter no discrecional, l'eliminació de duplicitats, el règim de consolidació de drets i les aportacions obligatòries en base variable.
- (viii) Pagaments per abandonament de contractes anteriors.
- (ix) Primes de retenció.
- (x) Altres beneficis, incloent-hi la cobertura de responsabilitat civil.
- (xi) Pagaments per finalització anticipada, incloent-hi la quantia i els límits corresponents, els pagaments per pactes de no-competència postcontractual, l'ajornament i el pagament, i els supòsits de reducció i de recuperació, el límit absolut als pagaments per finalització anticipada i els principis generals del dret contractual o laboral.

Així mateix, la Política de Remuneració conté les previsions concretes en matèria de remuneració dels Consellers Executius (actualment del Conseller Delegat) per a l'exercici 2020 i següents.

3. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONTRACTES DELS CONSELLERS EXECUTIUS

De manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA i els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneració descriu les condicions contractuals aplicables als Consellers Executius, segons s'estableixen en els contractes subscrits amb el senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché, en la seva condició de Conseller Delegat.

En concret, la Política de Remuneració conté una descripció de les condicions següents:

- (i) Naturalesa dels contractes.
- (ii) Durada.
- (iii) Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats.
- (iv) Compliment de deures i obligació de confidencialitat.
- (v) Cobertura de responsabilitats civils i indemnització.
- (vi) Pactes de no-competència postcontractual.
- (vii) Clàusules de finalització.
- (viii) Altres condicions contractuals.
- (ix) Fixació o modificació de les condicions contractuals.

En concret, s'estableix que el Conseller Executiu percebrà una anualitat dels components fixos de la seva remuneració com a compensació del pacte de no-competència, la durada del qual s'estableix en un any. En els casos en què procedeixi, el senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche percebrà una anualitat dels components fixos anuals bruts.

4. IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS

La Política de Remuneració conté l'import màxim de les retribucions que anualment pot satisfer CaixaBank al conjunt dels seus consellers.

5. GOVERNANÇA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

De manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA, els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneració descriu la governança de la Política de Remuneració de CaixaBank i menciona les competències pròpies dels diversos òrgans socials que intervenen en la seva elaboració i la seva aprovació, incloent-hi el Consell d'Administració, la Comissió de Retribucions, les àrees de control i el Comitè de Direcció de CaixaBank.

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

VI. CONCLUSIÓ

De conformitat amb allò que s'exposa aquest Informe, la Comissió de Retribucions de CaixaBank considera que la Política de Remuneració conté les mencions exigides per la normativa aplicable; així mateix, considera que el seu contingut s'adapta a la normativa d'aplicació (sobretot 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.