

**Caixabank, S.A.**

**Propuesta motivada de la Política de Remuneración de los miembros del  
Consejo de Administración (2020-2022)**

**Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital**

Valencia, 20 de febrero de 2020

El artículo 529 novodécies de la vigente Ley de Sociedades de Capital establece la obligación, para las sociedades cotizadas, de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones del Consejo de Administración ("**Política de Remuneración**").

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneración debe contemplar, además, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o la terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneración vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

La Política de Remuneración debe ajustarse al sistema estatutariamente previsto, y ser aprobada por la Junta General al menos cada tres años, como punto separado del orden del día. Cualquier modificación de la misma requiere de una nueva aprobación de ésta con carácter previo, ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones. Ambos documentos deben ser puestos a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General; los accionistas pueden solicitar además su entrega o envío gratuito, y el anuncio de la convocatoria debe hacer mención de este derecho.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de abril de 2017 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios de 2017 a 2020, ambos incluidos, habiendo sido objeto de modificación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 6 de abril de 2018 y 5 de abril de 2019. El Consejo de Administración ha entendido conveniente introducir una serie de ajustes en la Política de Remuneración vigente hasta la fecha. Pero, en la medida en que se entiende que los principios y características de la misma continúan en vigor y que su periodo de vigencia está próximo a su finalización, se considera conveniente conferirle una mayor estabilidad, aprobándola ya como una nueva Política de Remuneración para el periodo 2020-2022, ambos inclusive.

Como consecuencia de lo que precede, el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A., en su reunión de 20 de febrero de 2020, ha acordado aprobar la propuesta de la nueva Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

Asimismo, en la misma reunión, el Consejo de Administración de CaixaBank ha acordado aprobar el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones sobre la nueva Política de Remuneración, cuyo contenido y motivación asume el Consejo formando parte integrante de su propuesta.

- Anexo 1 Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022 que se somete a la aprobación de la Junta General
- Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

**CaixaBank, S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (2020-  
2022)**

**Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital**

Valencia, 20 de febrero de 2020

## Índice

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS</b>	<b>3</b>
1.	COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN	3
2.	REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	4
3.	REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES	4
<b>IV.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>	<b>6</b>
1.	DESCRIPCIÓN GENERAL E IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES	6
2.	COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN	7
3.	REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS	7
4.	INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS	11
5.	REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	12
6.	REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA	14
7.	PREVISIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO	14
8.	PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS ANTERIORES	16
9.	PRIMAS DE RETENCIÓN	16
10.	OTROS BENEFICIOS	16
11.	PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA	16
12.	REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES	17
13.	ACTUALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y LAS CUANTÍAS DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	21
<b>V.</b>	<b>CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>	<b>21</b>
1.	CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS	21
2.	CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO	24
<b>VI.</b>	<b>IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>25</b>
<b>VII.</b>	<b>GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN</b>	<b>26</b>
1.	ASPECTOS GENERALES	26
2.	FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK	26
3.	FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK	26
4.	FUNCIONES DE LAS ÁREAS DE CONTROL Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE CAIXABANK	28

## I. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 *novodecies* de la vigente Ley de Sociedades de Capital<sup>1</sup> (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de su Consejo de Administración.

A continuación, se detalla el contenido de la política de remuneraciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**) para los ejercicios de 2020 a 2022, ambos incluidos (en adelante, **Política de Remuneración**).

La Política de Remuneración sustituye, por tanto, a la aprobada por la Junta General de CaixaBank el 6 de abril de 2017, modificada por la Junta General el 6 de abril de 2018 y el 5 de abril de 2019, que estaba próxima a la finalización de su vigencia, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo la misma. La presente Política de Remuneración replica sustancialmente los principios y características de la anterior, por entender el Consejo de Administración que siguen siendo igualmente aplicables para el nuevo periodo.

## II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Los principios generales de remuneración de CaixaBank son los siguientes:

- I. La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. Por ello, la remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- II. Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- III. La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total.
- IV. Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- V. El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

- VI. Los componentes fijos y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- VII. El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso y los méritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- VIII. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la presente Política de Remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.

En adición a lo anterior, son de aplicación a los miembros del Consejo de Administración determinados principios generales de la política de remuneración establecidos en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) y en su normativa de desarrollo, aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (en adelante, **Colectivo Identificado**).

### III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

#### 1. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración actual de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales (en adelante, **Consejeros no Ejecutivos**) consiste únicamente en componentes fijos. Los Consejeros no Ejecutivos mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la Sociedad por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de Consejero.

Así, el sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración del cargo de consejero de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General, que ha de mantenerse vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General de accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones, y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones; ello tanto en lo que se refiere a la distribución entre los miembros, en especial el Presidente, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y la forma a través de retribuciones estatutarias, u otras. Como consecuencia de lo anterior, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en acciones habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

Finalmente, los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

## **2. REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Presidente del Consejo de Administración de CaixaBank tiene establecida una retribución fija adicional por el ejercicio de esta función. Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y, particularmente, en los Estatutos Sociales, conlleva en un grupo del tamaño y de la complejidad de CaixaBank.

Por una parte, la LSC atribuye al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del consejo de administración, y la convocatoria y la presidencia de las reuniones del Consejo de Administración, fijando el orden del día de las reuniones y dirigiendo las discusiones y deliberaciones; el Presidente debe asimismo velar por que los Consejeros reciban con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre el orden del día y estimular el debate y la participación activa de éstos durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. El Presidente del Consejo de CaixaBank preside además las Juntas de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, según lo establecido en los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente, entre otras funciones, la representación institucional de CaixaBank y de las entidades que dependan de ésta (sin perjuicio de las funciones que se atribuyen en esta materia al Consejo de Administración); actuar en representación de la Sociedad ante los organismos corporativos y representativos del sector, de acuerdo con lo que establecen sus Estatutos; llevar la firma oficial de la Sociedad, y por tanto firmar en nombre de la Sociedad, y previos los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros.

Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, desde el punto de vista cuantitativo conllevan una gran dedicación y en intensidad muy superior al resto de miembros del Consejo (salvo por aquéllos que, además, tienen encomendadas funciones ejecutivas).

## **3. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES**

### **a) Remuneración prevista en 2020**

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de meros consejeros, y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, es de 3.925.000 €, cantidad que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017, y que se ha mantenido inalterada desde entonces. El importe máximo antes mencionado se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos, en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra.

Los criterios de distribución entre los Consejeros de la retribución máxima se mantendrán invariables en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta, lo que podrá hacer, en uso de las competencias atribuidas por la LSC y los estatutos.

La distribución actual entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración, es la siguiente:

- I. 90.000€ anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
- II. 30.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos o de la Comisión de Retribuciones.
- III. 30.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. El Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado son miembros de esta Comisión pero no perciben remuneración alguna por pertenecer a la misma.
- IV. 50.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y Control o la Comisión de Riesgos, por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que la pertenencia a las mismas comporta.
- V. 1.000.000€ anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.
- VI. Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución superior en un 20 por 100 a la de los vocales.
- VII. El Consejero Coordinador percibe una remuneración de 38.000€ anuales. La retribución del Consejero Coordinador fue aprobada por el Consejo de Administración el 23 de noviembre de 2017, dentro del límite global aprobado por la Junta General.

La remuneración de los Consejeros en su función de tales mantiene a CaixaBank como la entidad de crédito, de entre las más importantes de España, que menos retribuye a sus Consejeros no Ejecutivos.

#### **b) Remuneración prevista en los ejercicios siguientes**

En relación con los consejeros en su condición de tales (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos), su remuneración en los próximos años se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración que establezca la Junta General. En consecuencia, esta Política de Remuneración se entenderá modificada en lo relativo al importe máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en la misma medida en que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado III.3.a).

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en los sistemas estatutarios habrá de ser aprobada siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, y, en el caso de los sistemas basados en acciones se requerirá la aprobación de la Junta General de CaixaBank.

#### IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

##### 1. DESCRIPCIÓN GENERAL E IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES

La LSC y los Estatutos Sociales de CaixaBank reconocen a favor de los Consejeros Ejecutivos una retribución por sus funciones ejecutivas, adicional a la del cargo de mero consejero.

Actualmente, D. Gonzalo Gortázar Rotaecbe es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en CaixaBank, en su calidad de Consejero Delegado (en adelante, **Consejero Delegado**).

Los componentes retributivos de los miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas (en adelante, **Consejeros Ejecutivos**) se estructuran tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen principalmente:

- I. Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- II. Una remuneración variable, principalmente en forma de bonus vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- III. Previsión social y otros beneficios sociales.

En adición a lo anterior, puede establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración un incentivo a largo plazo basado en instrumentos de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, **ILP**), tal como se establece en el apartado IV.4.

Atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos deben ser suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable en forma de bonus sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, no superando, con carácter general, el 40 por ciento, sin tener en cuenta otros posibles componentes variables como el ILP.

El componente variable de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos no debe ser superior al 100 por cien del componente fijo de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, que no superará el 200 por ciento del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la propia LOSS.

La clasificación como fijo o variable de un componente de la remuneración se llevará a cabo siguiendo las normas aplicables en materia de remuneración en entidades de crédito.

## **2. COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN**

### **a) Remuneración fija**

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos y su actualización se basará principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos *ad hoc*. Las encuestas salariales y estudios específicos *ad hoc* en los que participa CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra comparable la del sector financiero del mercado donde opera CaixaBank y la de las empresas del IBEX 35 comparables.

A título ilustrativo, CaixaBank viene utilizando como muestra del sector financiero la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de las entidades financieras pertenecientes al IBEX 35 (Santander, BBVA, Bankia, Banco Sabadell y Bankinter) y a partir de 2018 también una muestra de bancos a nivel europeo como ABN Amro, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natixis, Raiffeisen, Royal Bank of Scotland o SwedBank; como muestra multisectorial viene utilizando la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de un número representativo de empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

### **b) Remuneración por el desempeño de cargos en sociedades participadas**

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del grupo de CaixaBank o en otras entidades en interés de la misma, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija.

### **c) Otros componentes fijos de la remuneración**

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos tienen pactadas en sus respectivos contratos aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado IV.7.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios, a cargo de CaixaBank, de seguros médicos para ellos y sus familiares próximos y de otras remuneraciones en especie (uso de automóvil o de vivienda, o ventajas similares) usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que CaixaBank establezca en cada momento para el mismo segmento de profesionales al que aquéllos pertenecen.

## **3. REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS**

### **a) Aspectos generales**

Los Consejeros Ejecutivos podrán tener reconocida una remuneración variable en forma de bonus ajustada al riesgo, basada en la medición del rendimiento. La medición del rendimiento se lleva a cabo mediante ajustes *ex-ante* y *ex-post* de la remuneración, como forma de aplicación del control del riesgo.

## b) Medición del rendimiento

Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados individuales se utilizan criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados.

La remuneración variable aplicable a los Consejeros Ejecutivos se determina sobre la base de un bonus objetivo establecido para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por ciento; el nivel de consecución se fija de conformidad con los siguientes parámetros objeto de medición:

- 50% en función de retos individuales
- 50% en función de retos corporativos

El 50 por ciento correspondiente a los retos corporativos es fijado para cada ejercicio por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y su ponderación se distribuye entre conceptos objetivables en función de los principales objetivos de la Entidad. Dichos conceptos podrán consistir, entre otros posibles, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- ROTE
- Ratio de eficiencia *core*
- Variación de activos problemáticos
- *Risk appetite framework*
- Cumplimiento normativo
- Calidad

La propuesta de composición y ponderación de los retos corporativos se establece en todo caso de conformidad con lo previsto por la LOSS y la normativa de desarrollo y puede variar entre los Consejeros Ejecutivos.

La parte de los retos individuales (50 por ciento) debe distribuirse globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. La valoración final a realizar por la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente, puede oscilar un +/-25 por ciento en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del rendimiento del Consejero Ejecutivo, así como tener en consideración aquellos retos excepcionales que puedan surgir durante el año y que no se hayan establecido al inicio.

La determinación final de la consecución de la retribución variable devengada será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

**c) Supuestos especiales de restricción**

La remuneración variable sería objeto de reducción si en el momento de la evaluación del rendimiento estuviese en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, o si viniese exigido por la autoridad competente en uso de las facultades que le han sido atribuidas por la normativa, todo ello en virtud de lo dispuesto en el RD 84/2015<sup>2</sup> y en la Circular 2/2016<sup>3</sup>.

**d) Porcentaje de diferimiento**

El porcentaje de diferimiento aplicable a la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos será del 60 por 100.

Este porcentaje de diferimiento podrá ser objeto de modificación en la medida en que las autoridades competentes procedan al establecimiento de umbrales absolutos o relativos para la determinación del “importe de remuneración variable especialmente elevado”, en ejecución de lo dispuesto en las Directrices EBA<sup>4</sup>.

**e) Periodo de diferimiento**

En la fecha de pago del bonus debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable devengada (en adelante, **Fecha de Pago Inicial**)

El 50 por ciento del importe a abonar del pago inicial se satisface en metálico, y el 50 por ciento restante se satisface en instrumentos.

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado IV.5, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- 1/5 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial
- 1/5 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial
- 1/5 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial
- 1/5 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial
- 1/5 60 meses después de la Fecha de Pago Inicial

**f) Pago en metálico y en instrumentos**

El 50 por ciento del importe a abonar en cada una de las fechas previstas en el apartado precedente se pagará en metálico y el 50 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

---

<sup>2</sup> Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

<sup>3</sup> Circular 2/2106, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

<sup>4</sup> Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste se efectuará preferentemente en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el apartado 1.l) del artículo 34 de la LOSS, en el Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014<sup>5</sup> (en adelante, **Reglamento 527/2014**) y en las Directrices EBA.

**g) Política de retención**

Todos los instrumentos entregados se sujetan a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual el profesional no podrá disponer de ellos.

Durante el periodo de retención, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al profesional, en tanto que titular de los mismos.

**h) Abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos**

Durante el periodo de diferimiento, la titularidad tanto de los instrumentos como del efectivo cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

En aplicación de los principios del derecho contractual aplicables en España, y en particular al carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado. Los intereses sólo serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que en su caso procediera en aplicación de lo previsto en el apartado IV.5.

Por lo que respecta a los rendimientos de los instrumentos, en cumplimiento de las Directrices EBA, la Entidad no pagará intereses ni dividendos con respecto a los instrumentos diferidos, ni durante, ni después del periodo de diferimiento, devengados a partir del 1 de enero de 2017.

**i) Extinción o suspensión de la relación profesional**

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable en el apartado IV.5.

En el supuesto de fallecimiento, el departamento de recursos humanos (en adelante, **RRHH**) conjuntamente con el Departamento de Riesgos han de determinar y, en su caso, proponer, el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa de desarrollo y la Política de Remuneración.

---

<sup>5</sup> Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014 de la Comisión de 12 de marzo de 2014 por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable.

**j) Situaciones especiales**

En situaciones especiales no previstas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de los instrumentos entregados o diferidos) deben aplicarse soluciones específicas acordes con la LOSS, su normativa de desarrollo y los principios de la Política de Remuneración, de modo que no diluyan o alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden.

**k) Requisito de permanencia**

Es condición necesaria para percibir la remuneración variable en forma de bonus, que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación de servicio con CaixaBank a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

**l) Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión**

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1.o) del artículo 34 de la LOSS y las Directrices EBA, los Consejeros Ejecutivos se comprometen a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

Asimismo, CaixaBank no abonará la remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en un incumplimiento de los requisitos de remuneración aplicables a los Consejeros Ejecutivos como miembros del Colectivo Identificado de CaixaBank.

**4. INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS**

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser retribuidos adicionalmente mediante un plan de incentivos a largo plazo basado en instrumentos, como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP podrá estructurarse como un esquema de retribución variable que permita a sus participantes percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio ILP.

Las condiciones específicas del ILP (incluidas las relativas al ciclo de pago y a cláusulas de reducción y recuperación) serán las establecidas por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo, y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de CaixaBank en la medida en que resulte preceptivo.

## **5. REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE**

### **a) Supuestos de reducción**

De modo consistente con la LOSS, los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

Los supuestos que dan lugar a la reducción de la remuneración variable son los siguientes:

- I. Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- II. El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- III. Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.
- IV. El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la entidad, incluyendo especialmente:
  - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
  - b. Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
  - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
  - d. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
- V. Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.

- VI. Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa<sup>6</sup> a instancias de la entidad (en este supuesto la reducción será total).
- VII. Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank en su conjunto, de la unidad de negocio y del Consejero Ejecutivo de que se trate.
- VIII. Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- IX. Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.

**b) Supuestos de recuperación**

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en el apartado a) precedente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo deberá reintegrar a la correspondiente entidad del Grupo CaixaBank la parte de la retribución variable indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados en virtud de lo dispuesto en el apartado IV.3.h). Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

En particular, se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

**c) Normas comunes**

La Comisión de Retribuciones será responsable de proponer al Consejo de Administración la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

En aplicación de lo dispuesto por las Directrices EBA, los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración de que se trate. Los supuestos de recuperación de la remuneración variable serán de aplicación durante el plazo de un año a contar desde el pago de la remuneración variable, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará a lo previsto con carácter general en la legislación civil o laboral en materia de prescripción.

---

<sup>6</sup> Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en el Grupo CaixaBank, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y el Grupo CaixaBank.

Las normas de desarrollo del ILP deberán establecer normas específicas propias de reducción o recuperación de las prestaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos, adaptando en lo necesario los supuestos de reducción y recuperación previstos en la Política de Remuneración a la naturaleza y los fines del ILP.

**d) Principios generales del derecho laboral o contractual**

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral.

**6. REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA**

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada. No obstante, la entidad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

**7. PREVISIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO**

**a) Descripción general**

Los Consejeros Ejecutivos cuyo contrato sea de naturaleza laboral pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de todos los empleados de CaixaBank. Cuando su contrato sea de naturaleza mercantil, pueden ver reconocidos sistemas de previsión específicos con efecto equivalente al de previsión social complementaria.

Los compromisos asumidos con los Consejeros Ejecutivos pueden ser de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, y adicionalmente pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento. Estos compromisos se instrumentan a través de un contrato de seguro.

**b) Carácter no discrecional**

Salvo por lo previsto en el apartado e) siguiente el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social aplicable a los Consejeros Ejecutivos no puede configurarse como un beneficio discrecional; ha de aplicarse de manera objetiva en función del acceso del profesional a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de remuneración, en la forma de una cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca en los respectivos contratos.

Así, la fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones (i) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los correspondientes contratos, (ii) no pueden derivarse de parámetros variables (tales como consecución de objetivos, alcance de hitos, etc.), (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en la forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni (iv) deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, lo que incluye los cambios derivados de procesos de fusión o combinación de negocios.

**c) Eliminación de duplicidades**

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social a realizar por CaixaBank debe verse minorado por el importe de cualesquiera aportaciones realizadas a instrumentos o pólizas equivalentes que pudieran establecerse como consecuencia de cargos desempeñados en sociedades del grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank; del mismo modo debe procederse en relación con las prestaciones, que deben ser ajustadas para evitar duplicidades en las coberturas.

**d) Régimen de consolidación de derechos**

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por despido disciplinario declarado procedente en el caso de los contratos laborales o por causa justa en el caso de los contratos mercantiles, según este término se define en el apartado IV.5, o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

**e) Aportaciones obligatorias en base variable**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado b) precedente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular 2/2016, un 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe *target* (teniendo el 85% restante la consideración de componente fijo de la remuneración).

Este importe se determinará siguiendo los mismos principios y procedimientos que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus prevista en el apartado IV.3, atendiendo únicamente a los parámetros de evaluación individuales, y será objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la Circular 2/2016 y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas necesarias para que quede sujeta explícitamente a los supuestos de reducción previstos en el apartado IV.5 para la remuneración variable en forma de bonus. Asimismo, formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otros que pudieran establecerse.

De conformidad con el apartado 1.ñ) del artículo 34 de la LOSS, si el Consejero Ejecutivo abandona la entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de cinco años. El período de retención de cinco años a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios en la entidad por cualquier causa. La entidad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha establecidos en el apartado IV.5.

## **8. PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS ANTERIORES**

En los casos en que se pacten paquetes de remuneración relativos a primas de contratación u otras formas de compensación o pagos por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la entidad a largo plazo, mediante el establecimiento, con arreglo a lo establecido por la LOSS, de disposiciones en materia de retención, diferimiento, reducción, rendimiento y recuperaciones análogas a las establecidas en la Política de Remuneración.

## **9. PRIMAS DE RETENCIÓN**

Las primas de retención que, de modo excepcional, puedan acordarse entre la entidad y un Consejero Ejecutivo quedarán sujetas a las condiciones y a los requisitos establecidos en las Directrices EBA y a principios análogos a los aplicables en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

## **10. OTROS BENEFICIOS**

Los Consejeros Ejecutivos son elegibles para la política de beneficios establecida con carácter general para el colectivo de empleados del Grupo CaixaBank, que está orientada a ofrecer una oferta de beneficios sociales competitiva y basada en el aprovechamiento de las sinergias del grupo (i.e. condiciones financieras preferentes o asistencia sanitaria).

Los Consejeros Ejecutivos formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de las entidades del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones; todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas.

## **11. PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA**

### **a) Cuantía y límites de las indemnizaciones por terminación del contrato**

La cuantía de las indemnizaciones por terminación de los contratos de los Consejeros Ejecutivos se establecerá en todo momento de modo que no supere los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por las Directrices EBA.

Los pagos ordinarios relacionados con la duración de los periodos de preaviso aplicables no tendrán la consideración de indemnizaciones por despido.

### **b) Pactos de no concurrencia post-contractual**

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contener pactos de no competencia post contractual, cuya compensación podrá consistir en un importe que con carácter general no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el Consejero Ejecutivo hubiese percibido de haber continuado en la entidad; el importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras, pagaderas durante el periodo de duración del pacto de no competencia.

**c) Diferimiento y pago**

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista en la Política de Remuneración para la remuneración variable en forma de bonus en el apartado IV.3.

**d) Supuestos de reducción y recuperación**

El importe de los pagos por terminación anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y en las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en el apartado IV.5, con los efectos y bajo el procedimiento allí previstos, incluida la aplicación a los pagos diferidos pendientes de percibir.

**e) Límite absoluto a los pagos por terminación anticipada**

El abono de los pagos por terminación anticipada no podrá dar lugar a una infracción por parte del Grupo CaixaBank de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija; en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir con dichos límites obligatorios.

**f) Principios generales del derecho contractual o laboral**

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de los pagos por terminación anticipada deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral.

**12. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES**

**a) Remuneración fija en metálico**

La retribución fija anual en metálico a abonar al Consejero Delegado será de 2.261.200 €, que es el mismo importe fijado para el año 2019.

La remuneración anual por los cargos desempeñados en sociedades del grupo o en interés de CaixaBank, en función de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2019 (última información disponible en la fecha de aprobación de la presente Política de Remuneración por el Consejo de Administración), es de un total de 704.900 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaèche. Este importe incluye la remuneración anual por la mera condición de D. Gonzalo Gortázar Rotaèche de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones, prevista en 140.000 €. El importe total de la remuneración por cargos desempeñados (o la que, en su caso, perciba efectivamente en 2020 y siguientes D. Gonzalo Gortázar Rotaèche de sociedades del grupo o de otras sociedades en interés de CaixaBank) se descontará del importe a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija prevista en el presente apartado, de modo que la estimación de los importes a satisfacer por CaixaBank en 2020 será de 1.556.300 €. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración se descontarán los importes que correspondan.

**b) Remuneración variable en forma de bonus**

El bonus target anual de D. Gonzalo Gortázar es de 708.800 €. La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros:

- I. ROTE CaixaBank: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- II. Ratio de eficiencia core: con una ponderación del 15 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- III. Variación de Activos Problemáticos: con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- IV. *Risk appetite framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- V. Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- VI. *Conducta y cumplimiento*: reto vinculado a la “Cultura” de Cumplimiento Normativo con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

La parte de los retos individuales (50 por ciento) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. En todos los casos, no alcanzar el grado de consecución mínima implicará un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales.

**c) Abono de rendimientos sobre el metálico diferido**

La previsión de pagos por los conceptos en metálico diferidos previstos en el apartado IV.3.h) para D. Gonzalo Gortázar Rotaache es de 400 € para cada uno de los años de vigencia de la presente Política de Remuneración.

**d) Rendimientos derivados del Plan de Retribución Variable a largo plazo de CaixaBank 2015 - 2018**

El Consejero Delegado percibirá las acciones diferidas que le correspondan como consecuencia de la liquidación del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018.

Las acciones que tendrá derecho a recibir serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

**e) Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021**

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché es beneficiario, junto con los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Entidad, del plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo CaixaBank (en adelante, **Plan**), tras haber sido aprobado por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019.

El Plan permitirá al Consejero Delegado percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un determinado número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan los objetivos estratégicos y los requisitos previstos en el Plan.

El Plan se instrumenta a través de la asignación, a título gratuito, en los años 2019, 2020 y 2021, de un número de unidades, que servirán como base para fijar el número de acciones de CaixaBank a entregar, en su caso, a cada beneficiario.

El Plan consta de tres ciclos, de tres años de duración cada ciclo, con tres asignaciones de unidades, cada una de las cuales ha tenido o tendrá lugar en los años 2019, 2020 y 2021.

El primer ciclo comprende el periodo 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021; el segundo ciclo comprende el periodo 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022; y el tercer ciclo comprende el periodo 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

Cada ciclo tiene dos periodos de medición de objetivos. En función del grado de cumplimiento de los objetivos del primer periodo de medición, que se corresponde con el primer año de cada ciclo, y en base a las unidades asignadas al inicio del mismo, se concederá a los beneficiarios en el segundo año de cada ciclo, un incentivo provisional equivalente a un determinado número de acciones de la Sociedad. La concesión del incentivo provisional no implica la entrega en ese momento de acciones de CaixaBank.

El número final de acciones a entregar se determinará con posterioridad a la finalización de cada uno de los ciclos del Plan, y estará sujeta y dependerá de que se cumplan los objetivos correspondientes al segundo periodo de medición, que se corresponderá con los tres años de duración de cada uno de los ciclos del Plan. En ningún caso el número de acciones a entregar correspondiente al incentivo final podrá superar el número de acciones del incentivo provisional en la fecha de concesión.

Para el Consejero Delegado, las acciones correspondientes al incentivo final de cada ciclo se entregarán por tercios en el tercer, cuarto y quinto aniversario de cada una de las fechas de concesión de los ciclos del Plan. El Plan finalizará en la última fecha de liquidación de las acciones correspondientes al tercer ciclo del Plan, esto es, en 2027.

Para el primer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrá en su caso recibir el Consejero Delegado en los años 2023, 2024 y 2025, en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al primer ciclo del Plan por encima de los presupuestados, asciende a 73.104 acciones.

Para el segundo ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrá en su caso recibir el Consejero Delegado en los años 2024, 2025 y 2026, en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al segundo ciclo del Plan por encima de los presupuestados, asciende a 87.369 acciones.

El número máximo de acciones correspondiente al tercer ciclo del Plan que podría llegar a percibir, en su caso, el Consejero Delegado se someterá a la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas en el año 2021.

Los términos y condiciones del Plan, incluyendo su descripción y objeto, beneficiarios, duración y liquidación del Plan, determinación del número de unidades para cada beneficiario, determinación del número de acciones a conceder en cada fecha de concesión, determinación del número de acciones a entregar con ocasión de la liquidación del Plan, número de acciones a entregar, valor de las acciones a tomar como referencia, métricas, requisitos para la obtención de las acciones, entrega de acciones y régimen de disponibilidad, supuestos de liquidación anticipada o modificación del plan, cláusulas de reducción y recuperación, y adaptación a los requisitos regulatorios, son los que constan en el acuerdo Octavo de la referida Junta General de Accionistas celebrada el 5 de abril de 2019, desarrollados en el Informe Anual de Remuneración de los Consejeros de CaixaBank.

Para los ejercicios 2022 y siguientes el Consejo de Administración podrá someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en su caso, un nuevo plan de incentivos a largo plazo.

**f) Sistema de ahorro a largo plazo**

Se realizará una aportación definida total cada año de 500.000 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de D. Gonzalo Gortázar Rotaache. En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la retribución fija en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 58.366 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado IV.7.e), es de 75.000 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

**g) Otros beneficios**

El contrato con el Consejero Delegado prevé un seguro de asistencia médica para él, su cónyuge e hijos menores de 25 años, valorado en 5.610 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

### **13. ACTUALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y LAS CUANTÍAS DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

Los conceptos y las cuantías de los distintos componentes retributivos tanto del actual como de los posibles nuevos Consejeros Ejecutivos, podrán ser objeto de fijación o modificación en cualquiera de los ejercicios cubiertos por la presente Política de Remuneración, siempre que el Consejo de Administración así lo acuerde en uso de las competencias establecidas en el apartado 2 del artículo 529 octodecimos y en el apartado 3 del artículo 249 de la LSC, y siempre dentro de las condiciones y de los principios establecidos en los apartados IV.1 a IV.11 (ambos incluidos) de la presente Política de Remuneración. En particular, sin carácter limitativo:

- I. En relación con la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos, su determinación o su actualización se llevará a cabo conforme al enfoque descrito en el apartado IV.2.a).
- II. En el futuro pueden producirse modificaciones en la cuantía o la proporción de la retribución variable en forma de bonus en relación con los componentes fijos, así como en la fijación de los parámetros de medición de los componentes de remuneración variable. En su caso, cualquier fijación o variación de la cuantía, la proporción, la estructura o los parámetros de medición de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros se llevaría a cabo siguiendo lo dispuesto en la Política de Remuneración (especialmente en su apartado IV.3.b) en relación con los parámetros de medición), y en la LOSS.
- III. Cualquier variación en la cuantía, proporción o en la estructura de los sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos se llevaría a cabo siguiendo los principios de la Política de Remuneración y de la LOSS.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que éstos se produzcan.

## **V. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

### **1. CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS**

#### **a) Naturaleza de los contratos**

Con carácter general, la naturaleza mercantil o laboral de los contratos con los Consejeros Ejecutivos vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con la normativa de aplicación y la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada “teoría del vínculo”.

#### **b) Duración**

Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

**c) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades**

Los contratos contendrán una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir y la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank; asimismo, con carácter general establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del grupo de CaixaBank u otras ocasionales de docencia o participación en conferencias, administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias o familiares, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la entidad.

En los contratos podrán pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.

Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente para los cargos de las entidades de crédito.

**d) Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad**

Sin perjuicio del régimen legalmente establecido para los administradores de sociedades mercantiles, los contratos contendrán estrictas obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores, y de confidencialidad en relación con la información confidencial a la que los Consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos en CaixaBank o su grupo.

**e) Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización**

Los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Asimismo, los contratos pueden establecer el compromiso de CaixaBank de mantener indemnes a los Consejeros Ejecutivos de los gastos, daños y perjuicios que les haya causado cualquier reclamación de terceros como consecuencia del desempeño de sus funciones sin haber mediado culpa o negligencia de los propios Consejeros Ejecutivos.

**f) Pactos de no competencia post-contractual**

Los contratos podrán establecer pactos de no competencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras en general, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato, con la contraprestación prevista en el apartado IV.11.b).

Del mismo modo, el incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual ha de generar el derecho de CaixaBank a obtener del Consejero Ejecutivo una indemnización por un importe proporcionado al de la contraprestación satisfecha.

**g) Cláusulas de terminación**

Los contratos establecerán los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo puede proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que podrán contemplar situaciones de incumplimiento por parte de CaixaBank, de cese sin causa justificada o de cambio de control de la entidad.

Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato en los casos de incumplimiento del Consejero Ejecutivo, sin compensación alguna a favor del mismo.

En cualquier supuesto de terminación de los contratos, se reconocerá el derecho de CaixaBank a exigir la renuncia de los Consejeros Ejecutivos a cualesquiera otros cargos o funciones desarrollados dentro del grupo de CaixaBank o en otras sociedades en interés de la entidad.

Los contratos establecerán también plazos razonables de preaviso en función de las causas de terminación, y compensaciones adecuadas para el caso de incumplimiento, proporcionadas a la remuneración fija a devengar durante los plazos incumplidos.

Asimismo, las compensaciones e indemnizaciones que corresponda percibir a los Consejeros Ejecutivos por causa de la terminación anticipada de sus contratos se regirán por lo dispuesto en el apartado IV.11.

**h) Otras condiciones contractuales**

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contener otras cláusulas contractuales habituales compatibles con la LOSS, la LSC, el resto de normativa aplicable y la Política de Remuneración.

**i) Fijación o modificación de las condiciones contractuales**

Las condiciones contractuales para posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o previstas en el acuerdo suscrito en la actualidad con el Consejero Delegado podrán ser objeto de fijación o modificación de común acuerdo entre éstos y la Entidad, durante los ejercicios cubiertos por la Política de Remuneración. La fijación o la modificación deberán ser acordes con las condiciones generales previstas en este apartado V.1 de la Política de Remuneración y serán aprobadas por el Consejo de Administración en uso de las competencias previstas en el apartado 2 del artículo 529 octodecimos y en el apartado 3 del artículo 249 de la LSC.

Cualesquiera condiciones en los contratos con posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o modificaciones en las condiciones previstas en la actualidad en el contrato con el Consejero Delegado serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que se produzcan.

## **2. CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO**

### **a) Aspectos generales**

El contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeche es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; su entrada en vigor, con efectos a 1 de enero de 2017, se produjo el día de la celebración de la Junta General de Accionistas de CaixaBank de 2017.

El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado V.1.c).

Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en los apartados V.1.c) y V.1.e). El contrato no contiene pactos de permanencia.

Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración y sus modificaciones, así como para su adaptación a cualesquiera requerimientos regulatorios futuros.

### **b) Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación**

El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.

En cualquier supuesto de terminación, la contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su remuneración, pagadera en doce mensualidades iguales.

El incumplimiento del pacto de no competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte de D. Gonzalo Gortázar Rotaeche del importe establecido como compensación.

### **c) Causas de terminación**

El contrato establece las siguientes causas de terminación:

- I. Extinción unilateral por parte de D. Gonzalo Gortázar por incumplimiento grave de CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- II. Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- III. Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y de sus funciones de Consejero Delegado sin justa causa.
- IV. Extinción unilateral por parte de D. Gonzalo Gortázar en caso de adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de Fundación Bancaria "la Caixa", en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad.

- V. Cese de D. Gonzalo Gortázar de su cargo de Consejero Delegado y terminación del contrato por justa causa (por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones).
- VI. Desistimiento voluntario de D. Gonzalo Gortázar, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos primero y cuarto precedentes, D. Gonzalo Gortázar deberá ejercitar su derecho a rescindir el contrato en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la rescisión, D. Gonzalo Gortázar no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por las circunstancias que dieron lugar a dicha causa.

**d) Indemnización por terminación anticipada**

En todos los casos de terminación que no respondan a justa causa o al desistimiento voluntario de D. Gonzalo Gortázar, se establece una indemnización a su favor (adicional a la compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el apartado V.2.b).

La indemnización a percibir por D. Gonzalo Gortázar prevista es una cantidad equivalente a una anualidad de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración previstos, que son el importe de la retribución fija anual prevista en el apartado IV.12.a) y el 85% de la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado IV.12.f), por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que D. Gonzalo Gortázar renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades en interés de CaixaBank.

**VI. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- a) Los importes por los conceptos señalados en los apartados IV.12.a), b), c), d), e), f) y g) anteriores, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte del Consejero Delegado.
- b) Un importe de 3.925.000 € aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017 para los Consejeros no Ejecutivos.

En caso de cese del Consejero Delegado, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados V.2.b) y d) anteriores.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneración, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

## **VII. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

### **1. ASPECTOS GENERALES**

A continuación, se describen las principales normas de gobernanza aplicables en CaixaBank en el proceso de determinación, aplicación y supervisión de la Política de Remuneración.

### **2. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK**

La LOSS establece que el consejo de administración de una entidad de crédito debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y ser responsable de la supervisión de su aplicación.

La LSC establece que, entre otras facultades indelegables, corresponden al consejo de administración de una sociedad cotizada:

- I. la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad;
- II. la determinación de la política de gestión de riesgos;
- III. la determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea sociedad dominante;
- IV. el nombramiento y destitución de los Consejeros Ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y
- V. las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro el marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

Por su parte, las Directrices EBA establecen como funciones del consejo de administración de la entidad, entre otras, las de:

- I. adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;
- II. aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política remunerativa y considerar y controlar detenidamente sus efectos; y
- III. garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la entidad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la entidad, la cultura corporativa, la propensión al riesgo y la estructura de capital de la entidad.

### **3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK**

La LSC atribuye a la comisión de remuneraciones de una sociedad cotizada, entre otras funciones, la de proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

Por último, en consistencia con las Directrices EBA la Comisión de Retribuciones de CaixaBank debe cumplir las siguientes funciones:

- I. preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el consejo de administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos, así como del resto del Colectivo Identificado;
- II. prestar apoyo y asesorar al consejo de administración sobre la definición de la política de remuneración de la entidad;
- III. apoyar al consejo de administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- IV. comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;
- V. revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el consejo de administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- VI. garantizar la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable;
- VII. evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos y los intereses a largo plazo de la entidad;
- VIII. cuando proceda, evaluar el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas; y
- IX. cuando proceda, revisar diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hacer pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración de CaixaBank para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de CaixaBank aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

#### **4. FUNCIONES DE LAS ÁREAS DE CONTROL Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE CAIXABANK**

Las Directrices EBA establecen la necesidad de que las funciones de control (auditoría interna, control y gestión de riesgos, cumplimiento normativo), otros órganos corporativos competentes (RRHH, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y las unidades de negocio aporten la información necesaria en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la entidad; asimismo, las Directrices EBA encomiendan responsabilidades concretas a las funciones de RRHH, gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna, que son asumidas por los departamentos correspondientes de CaixaBank.

Por otro lado, el Comité de Dirección de CaixaBank incorpora a representantes de, entre otras, las áreas de riesgos, finanzas, auditoría interna, RRHH y secretaria general (asuntos jurídicos); el Comité de Dirección de CaixaBank se responsabiliza de garantizar la obtención y preparación de la información necesaria para que la Comisión de Retribuciones pueda cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. El departamento de Recursos Humanos de CaixaBank es el encargado de impulsar estas actuaciones en el Comité de Dirección de CaixaBank.

Con el fin de evitar conflictos de intereses, la obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, ya sea en sus funciones de supervisión o en sus funciones ejecutivas, y de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.

**Caixabank, S.A.**

**Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración (2020-2022)**

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Barcelona, 18 de febrero de 2020

## Índice

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>MOTIVO DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>LEY DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y SU NORMATIVA DE DESARROLLO Y LAS DIRECTRICES EBA</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>ESTATUTOS SOCIALES Y NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>PRINCIPALES CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR</b>	<b>6</b>
<b>V.</b>	<b>CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>1.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>10</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

El artículo 529 *novodecies* de la vigente Ley de Sociedades de Capital (**LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas cualquier propuesta de aprobación, modificación o sustitución de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración.

La elaboración de la propuesta de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (**CaixaBank o la Sociedad**) ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, el presente informe (**Informe**) sobre la propuesta de Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración (**Política de Remuneración**), para los ejercicios de 2020 a 2022, ambos incluidos, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente (en su texto actual aprobado por la Junta General de CaixaBank el día 5 de abril de 2019), sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

## **II. MOTIVO DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

Como luego se indicará, se ha entendido conveniente introducir una serie de ajustes en la Política de Remuneración vigente hasta la fecha. Pero, en la medida en que se entiende que los principios y características de la misma continúan en vigor y que su periodo de vigencia está próximo a su finalización, se considera conveniente conferirle una mayor estabilidad, aprobándola ya como una nueva Política de Remuneración para el periodo 2020-2022, ambos inclusive.

## **III. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS**

Las principales normas aplicables a la remuneración de los Consejeros de CaixaBank son las siguientes:

### **1. LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL**

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de CaixaBank confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución adicional para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, a ser fijada por el propio Consejo de Administración. La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, debe ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneración.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (**Consejeros no Ejecutivos**) la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos su mera condición de consejeros.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (**Consejeros Ejecutivos**) la Política de Remuneración debe contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneración vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la LSC establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

## **2. LEY DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y SU NORMATIVA DE DESARROLLO Y LAS DIRECTRICES EBA**

Por su condición de entidad de crédito, son aplicables a CaixaBank, además de las normas generales en materia de sociedades cotizadas, las normas sobre remuneración establecidas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (**LOSS**), aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (**Colectivo Identificado**) y en su normativa de desarrollo, en particular, en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (**RD 84/2015**) y en la Circular 2/2016, así como las Directrices EBA, adoptadas como propias por el Banco de España, el 27 de julio de 2016; consecuencia de ello es que tanto el Banco Central Europeo como el Banco de España han integrado las Directrices EBA en sus prácticas de supervisión.

Los miembros del Consejo de Administración, tanto en sus funciones ejecutivas como en las no ejecutivas, forman parte del Colectivo Identificado de CaixaBank en virtud de lo establecido en el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (**Reglamento Delegado N° 604/2014**).

Los principios generales de la Política de Remuneración aplicables al Colectivo Identificado establecidos en la LOSS son los siguientes:

- (i) La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.

- (ii) La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- (iii) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito debe ser independiente de las unidades de negocio que supervise, contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y ser remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- (iv) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento debe ser supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- (v) La política de remuneración deber distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
  - a) la remuneración fija, que deber reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
  - b) la remuneración variable, que deber reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La LOSS contiene además los preceptos específicos que regulan los distintos componentes de la remuneración, ya sean fijos o variables, y los pagos por terminación anticipada de las correspondientes funciones de los consejeros.

### **3. ESTATUTOS SOCIALES Y NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK**

La regulación de la remuneración de los consejeros de CaixaBank se contiene en el artículo 34 de los Estatutos Sociales, y es desarrollada en el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Retribuciones; todo ello de forma consistente con los preceptos de la LSC, de la LOSS y su normativa de desarrollo.

Por otra parte, el Consejo de Administración de CaixaBank tiene aprobados los principios generales de remuneración aplicables a nivel de su grupo, que se describen en el apartado II de la Política de Remuneración, incluidos los principios aplicables a los profesionales que integran el Colectivo Identificado.

#### IV. PRINCIPALES CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR

Los principios y características de la Política de Remuneración son los mismos que los que resultaban de aplicación a la anterior Política de Remuneración.

La nueva Política de Remuneración recoge únicamente, con respecto a la anterior, además de alguna mejora en la redacción, los siguientes cambios:

- (i) La inclusión expresa en la Política de Remuneración de las retribuciones de los consejeros miembros de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital, creada por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de mayo de 2019.

En la actualidad la citada Comisión está compuesta por el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado y tres consejeros.

Se hace constar que el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se mantiene y no varía con respecto al importe aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017, a pesar de la creación de esta nueva Comisión y la correspondiente remuneración a la que ha dado lugar desde entonces.

- (ii) La fijación de la nueva ponderación de los parámetros relativos al Ratio de eficiencia core y a la Variación de Activos Problemáticos de los retos corporativos para calcular la remuneración variable en forma de bonus del Consejero Ejecutivo para 2020 y los ejercicios siguientes.

La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros (apartado IV.12.b) de la Política de Remuneración):

- ROTE CaixaBank: con una ponderación del 10 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Ratio de eficiencia core: con una ponderación del 15 por ciento (10 por 100 en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Variación de Activos Problemáticos: con una ponderación del 5 por ciento (10 por 100 en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- *Risk appetite framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 10 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 5 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- Conducta y cumplimiento: reto vinculado a la “Cultura” de Cumplimiento Normativo con una ponderación del 5 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

La parte de los retos individuales (50 por ciento, misma ponderación en 2019) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. En todos los casos, no alcanzar el grado de consecución mínima implicará un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales (apartado IV.12.d) de la Política de Remuneración).

En relación con la fijación de la remuneración del Consejero Ejecutivo para 2020 y los ejercicios siguientes se mantienen los mismos niveles de retribución existentes en 2019 con un único incremento de la prima del seguro de vida que pasa de 52.560 € a 58.366 € que, aun manteniendo las mismas coberturas, incrementa su tarifa por la edad, y se introduce la previsión de que a la finalización del incentivo a largo plazo vigente se podrá someter a la Junta General de Accionistas, en su caso, un nuevo incentivo a largo plazo para su aprobación.

## **V. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

### **1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS**

En consistencia con lo establecido en los principios generales de gobierno corporativo y los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos consiste únicamente en una cantidad fija anual, con exclusión de componentes variables. El importe global máximo de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos debe, siguiendo los preceptos de la LSC, ser fijado por la Junta y ha de mantenerse vigente en tanto la Junta no acuerde su modificación. La cifra fijada por la Junta General de accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones Delegadas y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones; la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

La Política de Remuneración contiene además la justificación de la remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración, en el apartado III.2., y las previsiones sobre la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos para el ejercicio 2020 y siguientes en el apartado III.3.

Los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Asimismo, la Política de Remuneración contiene las previsiones en materia de remuneración de los Consejeros no Ejecutivos para el ejercicio 2020 y siguientes, particularmente en lo que se refiere a la remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración.

## **2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

En materia de Consejeros Ejecutivos, la Política de Remuneración, de manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA y los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, contiene una descripción detallada de cada uno de los elementos de remuneración que a continuación se enumeran:

- (i) Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables.
- (ii) Componentes fijos de la remuneración.
- (iii) Remuneración variable en forma de bonus, con descripción de los aspectos generales, los criterios de medición del rendimiento, los supuestos especiales de restricción, el porcentaje y el período de diferimiento, la forma de pago, la política de retención, el abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos, la extinción o suspensión de la relación profesional, las situaciones especiales, el requisito de permanencia, y la incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión.
- (iv) Incentivos a largo plazo basados en instrumentos.
- (v) Supuestos de reducción (malus) y recuperación (clawback) de la remuneración variable.
- (vi) Remuneración variable garantizada.
- (vii) Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo los aspectos generales, el carácter no discrecional, la eliminación de duplicidades, el régimen de consolidación de derechos y las aportaciones obligatorias en base variable.
- (viii) Pagos por abandono de contratos anteriores.
- (ix) Primas de retención.
- (x) Otros beneficios, incluyendo la cobertura de responsabilidad civil.
- (xi) Pagos por terminación anticipada, incluyendo la cuantía y límites de los mismos, los pagos por pactos de no concurrencia post-contractual, el diferimiento y pago, los supuestos de reducción y recuperación, el límite absoluto a los pagos por terminación anticipada y los principios generales del derecho contractual o laboral.

Asimismo, la Política de Remuneración contiene las previsiones concretas en materia de remuneración de los Consejeros Ejecutivos (actualmente del Consejero Delegado) para el ejercicio 2020 y siguientes.

## **3. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

De manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA y los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneración contiene una descripción de las condiciones aplicables a los contratos con los Consejeros Ejecutivos, según se establecen en el contrato suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, en su condición de Consejero Delegado.

En concreto la Política de Remuneración contiene una descripción de las siguientes condiciones:

- (i) Naturaleza de los contratos.
- (ii) Duración.
- (iii) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades.
- (iv) Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad.
- (v) Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización.
- (vi) Pactos de no competencia post-contractual.
- (vii) Cláusulas de terminación.
- (viii) Otras condiciones contractuales.
- (ix) Fijación o modificación de las condiciones contractuales.

En concreto, se establece que el Consejero Ejecutivo percibirá una anualidad de los componentes fijos de su remuneración como compensación del pacto de no competencia, cuya duración se establece en un año. En los casos en que proceda, D. Gonzalo Gortázar Rotaeché percibirá una anualidad de los componentes fijos anuales brutos.

#### **4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

La Política de Remuneración contiene el importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer CaixaBank al conjunto de sus consejeros.

#### **5. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

De manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA, los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneración contiene una descripción de la gobernanza de la Política de Remuneración de CaixaBank, con mención de las competencias propias de los distintos órganos sociales que intervienen en su elaboración y aprobación, incluyendo el Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones, las áreas de control y el Comité de Dirección de CaixaBank.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

## **VI. CONCLUSIÓN**

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, considera que la Política de Remuneración contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; asimismo, considera que su contenido se adapta a la normativa de aplicación, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades de crédito cotizadas, se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.