

CaixaBank, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Valencia, 20 de febrero de 2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	PRINCIPALES CAMBIOS EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA ANTERIOR.....	2
3.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	4
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	5
5.1	Componentes de la remuneración.....	5
5.2	Remuneración del Presidente del Consejo de Administración.....	6
5.3	Remuneración prevista en el ejercicio 2025 y en los ejercicios siguientes	6
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS	7
6.1	Contrato de los consejeros con funciones ejecutivas.....	7
6.2	Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables	7
6.3	Componentes fijos de la remuneración	9
6.4	Remuneración Variable con Métricas Plurianuales.....	10
6.5	Incentivos a largo plazo.....	13
6.6	Reducción y recuperación de la remuneración variable.....	13
6.7	Remuneración variable garantizada	15
6.8	Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo	15
6.9	Pagos por el abandono de contratos anteriores	17
6.10	Primas de retención.....	17
6.11	Otros beneficios	17
6.12	Pagos por terminación de contrato.....	17
6.13	Remuneración prevista en el ejercicio 2025 y en los ejercicios siguientes	19
7.	CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	21
7.1	Condiciones generales de los contratos.....	21
7.2	Condiciones de los contratos en vigor del Consejero Delegado.....	23
8.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	24
9.	EXCEPCIONES TEMPORALES A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	25
10.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.....	25
10.1	Aspectos generales	25
10.2	Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank.....	25
10.3	Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank	26
10.4	Funciones de las Áreas de Control y del Comité de Dirección de CaixaBank.....	27

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ (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, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

La Junta General Ordinaria de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**) celebrada el 8 de abril de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el ejercicio de 2025 incluido (en adelante, **Anterior Política de Remuneración o Anterior Política**). Esta política fue modificada por sendos acuerdos de la Junta General Ordinaria de CaixaBank en sus reuniones celebradas el 31 de marzo de 2023 y el 22 de marzo de 2024.

La LSC establece que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En consecuencia, procede la elaboración y aprobación de una nueva política de remuneraciones del consejo de CaixaBank antes del fin del ejercicio de 2025. A continuación, se detalla el contenido de la nueva política propuesta por el Consejo de Administración de CaixaBank (en adelante, **Política de Remuneración o Política**), y que será de aplicación previa aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas a ser celebrada en primera convocatoria el 10 de abril de 2025 y en segunda convocatoria el 11 de abril de 2025. El detalle de las modificaciones de esta nueva propuesta respecto a la política anterior, se encuentra recogido en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank de fecha 13 de febrero de 2025 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de fecha 20 de febrero de 2025.

En caso de que la Política de Remuneración sea aprobada por la Junta General Ordinaria de la Entidad, el texto de la Política sustituirá íntegramente a la Anterior Política, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia, y se mantendrá en vigor desde la misma fecha de su aprobación y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

2. PRINCIPALES CAMBIOS EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA ANTERIOR

Los principales cambios en relación con la Anterior Política, según se detallan en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank de fecha 13 de febrero de 2025 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de fecha 20 de febrero de 2025, documentos ambos puestos a disposición de los accionistas junto con la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, son los siguientes:

- a) Se eliminan todas las referencias a D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, como consecuencia de la terminación en el ejercicio de sus funciones a partir del 1 de enero de 2025; en consecuencia, el único consejero con atribución de funciones ejecutivas contemplado actualmente en la Política es D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, en su condición de Consejero Delegado.
- b) Se reintroduce la remuneración fija del Presidente no ejecutivo, como consecuencia del nombramiento de D. Tomás Muniesa Arantegui como nuevo Presidente no ejecutivo del Consejo

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

- de Administración con efectos a partir del 1 de enero de 2025 (apartados 5.2 y 5.3) de la Política),
- c) Se actualizan las remuneraciones de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, así como el importe máximo de remuneración global propuesto a la Junta General de Accionistas (apartado 5.3 de la Política).
 - d) Se precisa que la ratio máxima de la remuneración variable de los Consejeros por sus funciones ejecutivas lo es sobre todos los componentes fijos de la remuneración (apartado 6.2 de la Política).
 - e) Se actualizan las entidades que conforman la muestra del sector financiero para el ejercicio de comparación y fijación de la remuneración fija por las funciones ejecutivas de los Consejeros, añadiendo a Unicredit (apartado 6.3.a) de la Política).
 - f) Se actualizan las métricas de medición del rendimiento para la fijación de la remuneración variable de los Consejeros por sus funciones ejecutivas (apartado 6.4.b) de la Política).
 - g) Se precisa que los dividendos a los que el Consejero Ejecutivo no tiene derecho son los acordados antes de su entrega efectiva (apartado 6.4.g) de la Política).
 - h) Se añade que la Entidad tiene establecidos sistemas de requerimiento y confirmación de los Consejeros Ejecutivos en relación con los compromisos de no seguir estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración (apartado 6.4.k) de la Política).
 - i) Se precisa que para el cómputo del límite absoluto de los pagos por terminación anticipada de los contratos de los Consejeros Ejecutivos deben tomarse como base todos los componentes fijos de la remuneración (apartado 6.12.e) de la Política).
 - j) Se actualizan los importes de los distintos componentes de la remuneración previstos para el Consejero Delegado: remuneración fija en metálico (apartado 6.13.a) de la Política); Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, incluyendo importe *target* y métricas de rendimiento (apartado 6.13.b) de la Política); abono de rendimientos sobre el metálico diferido (apartado 6.13.c) de la Política); aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo (apartado 6.13.d) de la Política); y otros beneficios (apartado 6.13.e) de la Política. En este último apartado, y en el apartado 6.11, se introduce la posibilidad de que los Consejeros con atribución de funciones ejecutivas puedan ser beneficiarios de la aplicación de condiciones financieras preferentes aplicables con carácter general al resto de categorías de empleados de la Entidad.
 - k) Se introducen otros cambios de mejora técnica o de redacción que no alteran el sentido de la Política Anterior.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, el marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, que sea compatible con la estrategia empresarial y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de, conforme al artículo 217.4 de la LSC, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de CaixaBank e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, no siendo discriminatorias en cuanto al género.

La Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank. En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, conforme al artículo 529 novodécimas de la LSC, la Política se aplicará desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (hasta el ejercicio de 2028 incluido).

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Para la fijación de la Política de Remuneración, y en particular para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, CaixaBank ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

La Política de Remuneración está alineada con el sistema retributivo general de la Sociedad, en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y fidelizar el talento necesario e impulsan comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

En particular, se busca en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Entidad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia las del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.

La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, contribuyendo a la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de CaixaBank, a través de los siguientes principios generales de remuneración, que son compartidos con los empleados de la Sociedad:

- a) La remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan, garantizando una gestión prudente del riesgo.
- b) Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- c) La política de remuneración basa su estrategia de atracción y fidelización 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 y que garanticen un salario digno.
- d) 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 fidelización del talento en ambos componentes de la remuneración.
- e) 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 las entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.
- f) 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.

- g) La Política es coherente con la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando en el componente de la remuneración variable métricas vinculadas a este aspecto, teniendo en cuenta las responsabilidades y funciones asignadas.
- h) La Política y su aplicación deben velar por la no discriminación y promover una gestión retributiva igualitaria en cuanto al género.
- i) 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.
- j) La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la 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 remuneraciones 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**).

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

5.1 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 en su condición de tales**) consiste únicamente en componentes fijos.

Aquellos consejeros que no tienen funciones ejecutivas 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 de los Consejeros en su condición de tales de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General de Accionistas, que ha de mantenerse vigente en tanto esta 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 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, opciones sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las 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 en su condición de tales forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank (en adelante, **Grupo CaixaBank** o **Grupo**), para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5.2 Remuneración del Presidente del Consejo de Administración

El Presidente del Consejo de Administración de CaixaBank, en tanto no tenga atribuidas funciones ejecutivas, tendrá establecida una retribución fija por el ejercicio del cargo de Presidente. Esta retribución 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 Generales de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, según lo establecido en los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado, u otros consejeros a los que en el futuro puedan atribuirse funciones ejecutivas, y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente del Consejo de Administración, 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 propio 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, tengan atribuidas funciones ejecutivas).

5.3 Remuneración prevista en el ejercicio 2025 y en los ejercicios siguientes

a) Remuneración prevista en el ejercicio 2025

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas a celebrar el día 11 de abril de 2025, es de 5.000.000 €, cantidad que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra y que será aplicable desde 1 de enero de 2025.

La distribución entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 20 de febrero de 2025, y que quedó sujeta a la aprobación por la Junta General de Accionistas de la cifra máxima antes referida, es la siguiente:

- (i) 110.000 € anuales para cada miembro del Consejo de Administración, por su mera pertenencia a este.
- (ii) 1.441.000 € anuales para el Presidente del Consejo de Administración.
- (iii) 36.000 € anuales para cada miembro de la Comisión de Retribuciones.
- (iv) 36.000 € anuales 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.

- (v) 42.000 € anuales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.
- (vi) 60.000 € anuales 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.
- (vii) 43.000 € anuales para el Consejero Coordinador.
- (viii) Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución superior del 50 por 100 a la de los vocales.

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 puede hacer, en uso de las competencias atribuidas por la LSC y los Estatutos Sociales teniendo en cuenta los criterios de dedicación requerida a los consejeros, funciones en el Consejo, presencia en Comisiones y la complejidad de éstas, entre otros.

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 los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas), su remuneración en los ejercicios siguientes a 2025 se adaptará al sistema estatutario definido en ese momento y al importe máximo de remuneración que establezca la Junta General de Accionistas. En consecuencia, la 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 de Accionistas acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado 5.3.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 Accionistas de CaixaBank.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

6.1 Contrato de los consejeros con funciones ejecutivas

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título (en adelante, **Consejero Ejecutivo**), es necesario celebrar un contrato entre este y la Entidad, que debe ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado debe abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

En el contrato que se suscriba con el Consejero Ejecutivo deben detallarse todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El Consejero Ejecutivo no puede percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato y, en todo caso, el contrato debe ser conforme con lo previsto en la Política.

6.2 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 Consejero en su condición de tal.

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

Los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos se estructuran tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen principalmente:

- a) Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- b) Una remuneración variable, principalmente a través de un esquema de remuneración variable vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos. (en adelante, **Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales**).
- c) Previsión y otros beneficios sociales.

En adición a lo anterior, pueden establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración, planes de incentivos a largo plazo que pueden estar o no basados en instrumentos de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, **ILP**), tal como se establece en el apartado 6.5.

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 los componentes variables deben establecerse de forma que no se genere una incentivación de riesgos excesiva y se vincule el comportamiento a la sostenibilidad de la Entidad. De este modo, el porcentaje que representa la Remuneración Variable con Métricas Plurianuales sobre los componentes fijos de la remuneración anual, teniendo en cuenta que agrupa tanto variable a corto como a largo plazo, y atendiendo también a comparables de mercado, no debería exceder con carácter general el 100 por ciento de los componentes fijos de la remuneración de cada uno de los consejeros.

En todo caso, el límite global del 100 por ciento de los componentes variables de remuneración sobre los componentes fijos sólo puede ser excedido en el caso de que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, que no puede superar el 200 por ciento de los componentes fijos, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la propia LOSS.

A este respecto, a continuación se indica el procedimiento a seguir por la Entidad en caso de que proceda a la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al 100 por ciento del componente fijo:

- (i) El Consejo de Administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Junta General de Accionistas de la Entidad una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.
- (ii) El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesta y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- (iii) La Junta General de Accionistas de la Entidad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior,

el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.

- (iv) En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no puede ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Entidad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de los votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- (v) El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

Por último, 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.

6.3 Componentes fijos de la remuneración

a) Remuneración fija

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos 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.

CaixaBank viene utilizando como muestra del sector financiero la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de las entidades financieras y no financieras pertenecientes al IBEX 35 (Santander, BBVA, Banco Sabadell y Bankinter, entre otros) y, a partir de 2018 y actualizada en 2025, también una muestra de bancos a nivel europeo como, entre otros, ABN Amro, Commerzbank, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Group, Lloyds Banking Group, Natwest, ING Groep, Société Générale, Standard Chartered, SwedBank o UniCredit. Como muestra multisectorial CaixaBank 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 CaixaBank o en otras entidades en interés de esta, 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 pueden tener pactadas en sus respectivos contratos aportaciones prefijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado 6.8.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios, a cargo de CaixaBank, de seguros médicos para ellos y sus familiares próximos y de otras remuneraciones (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.

6.4 Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

a) Aspectos generales

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocida una remuneración variable ajustada al riesgo, basada en la medición del rendimiento. Esta 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 factores anuales, con criterios corporativos cuantitativos (financieros) y corporativos cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados.

Asimismo, también se utilizan factores plurianuales basados en criterios corporativos, y que ajustan, como mecanismo de reducción, el pago de la parte diferida sujeta a factores plurianuales.

El Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales (aplicable a partir de 2022) para los Consejeros Ejecutivos se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida 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 para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de retos corporativos.

Esta parte de la retribución variable de medición de factores anuales engloba el pago *upfront* de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos.

Los retos corporativos, tanto anuales como plurianuales, son fijados 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. Para la fijación, seguimiento y medición, de las métricas cualitativas, la Comisión de Retribuciones contará con el soporte de las Comisiones específicas del Consejo a las que se asigne esta responsabilidad, de acuerdo con la tipología del reto propuesto. Dichos conceptos pueden consistir, entre otros posibles, para los retos anuales, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- (i) ROTE
- (ii) Ratio de Eficiencia Recurrente
- (iii) Variación de Activos Problemáticos (NPAs)
- (iv) *Risk Appetite Framework*
- (v) Calidad
- (vi) Cuota de Mercado
- (vii) Conducta y Cumplimiento
- (viii) Factores de Sostenibilidad

Por otra parte, para los retos plurianuales se utilizarán también conceptos objetivables que pueden ser, entre otros posibles, todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- (i) CET1
- (ii) Total Shareholder Return (TSR)
- (iii) ROTE plurianual
- (iv) Factores de Sostenibilidad

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

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.

Respecto a las remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores a 2022 y pendientes de cobro a través de los Programas de Bonus o Programas de Retos, se aplica el esquema previsto en la las correspondientes Políticas de Remuneración anteriores.

c) Porcentaje de diferimiento

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

Este porcentaje de diferimiento puede 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 de la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, **EBA**) sobre políticas de remuneración adecuadas² (en adelante, **Directrices EBA**).

d) Periodo de diferimiento

En la fecha de pago del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable devengada (en adelante, **Fecha de Pago Inicial**).

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 6.6, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- (i) 1/5 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- (ii) 1/5 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- (iii) 1/5 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- (iv) 1/5 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- (v) 1/5 60 meses después de la Fecha de Pago Inicial.

A estos efectos, los pagos diferidos a recibir a los 36, 48, y 60 meses desde la Fecha de Pago Inicial, están sujetos a un ajuste adicional a través de las métricas plurianuales descritas en el apartado 6.4 b). Este ajuste solamente puede provocar una reducción de la remuneración variable pendiente de cobro, y nunca un aumento de esta.

e) Pago en metálico e instrumentos

El 50 por ciento del importe a abonar del Pago Inicial se paga en metálico y el 50 por ciento restante se paga en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

El 30 por ciento de los importes diferidos se paga en metálico y el 70 por ciento restante se paga en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste puede efectuarse en acciones de CaixaBank; no

² Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, aplicables a partir del 31 de diciembre de 2021 (EBA/GL/2021/04.).

obstante, CaixaBank puede entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el artículo 34.1. l) de la LOSS, y demás normativa aplicable.

f) Política de retención

Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de tres años, durante el cual el Consejero no puede disponer de ellos.

No obstante, una vez transcurrido un año desde la entrega de los instrumentos, el Consejero puede disponer de los instrumentos si mantiene, tras la disposición o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de los instrumentos por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual, mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros que reflejen el valor de mercado de CaixaBank.

Asimismo, transcurrido el primer año de tenencia, puede disponer de los instrumentos en la medida necesaria para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

g) 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 CaixaBank". 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 6.6.

Por lo que respecta a los rendimientos de los instrumentos, en cumplimiento de las Directrices EBA, la Entidad no paga los intereses devengados ni los dividendos acordados durante el periodo de diferimiento con respecto a los instrumentos diferidos, ni durante ni después del periodo de diferimiento.

h) 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 dan 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 6.6.

En el supuesto de fallecimiento, el departamento de Personas conjuntamente con la función de Gestión 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.

i) Situaciones especiales

En situaciones especiales no previstas (e.g. 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 dichas situaciones.

j) Requisito de permanencia

Es condición necesaria para percibir la Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, 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.

k) 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 en 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. CaixaBank tiene establecidos sistemas de seguimiento y confirmación en relación con estos compromisos.

Asimismo, CaixaBank no debe abonar 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.

6.5 Incentivos a largo plazo

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos pueden ser retribuidos adicionalmente mediante planes de incentivos a largo plazo o ILP, que pueden estar o no basados en instrumentos, como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP puede estructurarse como un esquema de remuneración 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 deben adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas de CaixaBank en la medida en que resulte preceptivo.

6.6 Reducción y recuperación de la remuneración variable

a) Supuestos de reducción

De modo consistente con la LOSS, los Consejeros Ejecutivos pueden ver 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 debe comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

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

- a) 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 que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- b) 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.
- c) 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.

- d) El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la Entidad, incluyendo especialmente:
- (i) Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - (ii) Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - (iii) Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - (iv) 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.
- e) 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.
- f) Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa³ a instancias de la Entidad (en este supuesto la reducción será total).
- g) 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 la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y del Consejero Ejecutivo de que se trate.
- h) Cualesquiera otras causas que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- i) Cualesquiera otras causas 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.
- j) Siempre que esté 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 Real Decreto 84/2015⁴ y en la Circular 2/2016 del Banco de España⁵ (en adelante, **Circular 2/2016**).

b) Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en las letras a) a j) del 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 debe 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

³ Se entiende 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.

⁴ 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.

⁵ Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y Solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

dispuesto en el apartado 6.4.g). Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

En particular, se considera 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 es 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 y conforme al procedimiento establecido por la Entidad para la efectiva aplicación de estas cláusulas de reducción y recuperación que a estos efectos CaixaBank haya aprobado en cada momento.

En aplicación de lo dispuesto por las Directrices EBA, los supuestos de reducción de la remuneración variable son aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración de que se trate. Los supuestos de recuperación de la remuneración variable son de aplicación durante todo el periodo de diferimiento y de retención de la remuneración variable.

En caso de aprobación de un ILP, las normas de desarrollo de este deben 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 contractual o laboral

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

6.7 Remuneración variable garantizada

Los Consejeros Ejecutivos no pueden percibir ningún tipo de retribución variable garantizada. No obstante, la Entidad puede 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. Con carácter general la remuneración variable garantizada no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

6.8 Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo

a) Descripción general

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de todos los empleados de CaixaBank. Asimismo, en el caso de relación mercantil de servicios, pueden tener 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 instrumentarán 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 y tener adecuada cobertura 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);
y
- (iv) no 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 entidades 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

Los Consejeros Ejecutivos deben mantener sus derechos económicos sobre el sistema de previsión social 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 justa causa, según este término se define en el apartado 6.6, 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 por ciento de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tiene la consideración de importe *target* (teniendo el 85 por ciento restante la consideración de componente fijo de la remuneración).

Este importe se determina siguiendo los mismos principios y procedimientos que los establecidos para la concesión de la remuneración basada en factores anuales en el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales previsto en el apartado 6.4, y es objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tiene 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 debe contener las cláusulas necesarias para que quede sujeta explícitamente a los supuestos de reducción previstos en el apartado 6.6 para el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales. Asimismo, forma parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otros que pudieran establecerse.

De conformidad con el apartado 1.º 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 discretos de pensión están sometidos a un período de retención de cinco años. El período de

retención de cinco años a que se refiere el párrafo anterior se cuenta a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa. La Entidad debe aplicar durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha establecidos en el apartado 6.6.

6.9 Pagos por el abandono de contratos anteriores

En los casos en que se pacten paquetes de remuneración relativos a compensación por abandono de contratos anteriores, éstos deben adaptarse a los intereses de la Entidad a largo plazo, mediante la aplicación de los límites y requisitos establecidos por la LOSS y las Directrices EBA, y a principios en materia de ciclo de pago análogos a los previstos en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

6.10 Primas de retención

Las primas de retención que puedan acordarse entre la Entidad y un Consejero Ejecutivo deben quedar sujetas a las condiciones, límites y requisitos establecidos en la LOSS y las Directrices EBA y a principios análogos a los aplicables en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

6.11 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 deben formar 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.

6.12 Pagos por terminación de contrato

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 establece teniendo en cuenta los criterios establecidos por las Directrices EBA, y serán calculadas aplicando las siguientes fórmulas genéricas:

- (i) Con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior (e.g. por tener un contrato laboral previo suspendido), la cuantía de las indemnizaciones por extinción del contrato no debe superar una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual prevista en el apartado 6.12 b).
- (ii) En los casos en que la Entidad y el Consejero Ejecutivo lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto real o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, CaixaBank puede pactar una indemnización que no supere la prevista en el apartado (i) precedente.
- (iii) La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía es de aplicación cuando CaixaBank y el consejero ejecutivo acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para una extinción con causa, CaixaBank tenga interés en relevar al consejero ejecutivo por razones justificadas de carácter estratégico, y el Consejero Ejecutivo muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere la que correspondería con

arreglo al apartado (i) precedente.

Con arreglo a lo establecidos por las Directrices EBA, los pagos ordinarios relacionados con la duración de los periodos de preaviso aplicables no tienen la consideración de indemnizaciones por rescisión de contrato.

b) Pagos de no competencia post-contractual

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos pueden contener pactos de no competencia post contractual, cuya compensación puede consistir en un importe que, con carácter general y como fórmula genérica, no puede 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 debe ser 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 de contrato que, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 172 de las Directrices EBA, no quedase exento de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, debe ser objeto de diferimiento y pago conforme al siguiente esquema:

- (i) El porcentaje de diferimiento es del 60 por 100, conforme al apartado 6.4.c).
- (ii) En la fecha de la terminación anticipada debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable (en adelante, **Fecha de Pago Inicial**).
- (iii) La parte diferida, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 6.6, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:
 - o 1/5 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - o 1/5 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - o 1/5 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - o 1/5 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - o 1/5 60 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- (iv) El 50 por ciento del importe a abonar, tanto del Pago Inicial como de la parte diferida, debe pagarse en metálico y el 50 por ciento restante en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.
- (v) Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste puede efectuarse en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank puede entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el artículo 34.1. l) de la LOSS y demás normativa aplicable.
- (vi) Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de un año, durante el cual el Consejero no puede disponer de ellos.
- (vii) Estos pagos quedan asimismo sujetos a los principios previstos en las letras g), h), i) y k) del apartado 6.4.

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, no quede exceptuado de la aplicación de cláusulas de reducción y

recuperación, debe quedar sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en el apartado 6.6, 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 puede dar lugar a una infracción por parte de CaixaBank de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con los componentes fijos; en lo menester, los pagos por terminación anticipada deben ser 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 deben considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral.

6.13 Remuneración prevista en el ejercicio 2025 y en los ejercicios siguientes

a) Remuneración fija en metálico

La retribución fija total anual en metálico a abonar al Consejero Delegado es de 2.582.500 €⁶. De este importe deben detrarse las remuneraciones por los cargos desempeñados en sociedades o entidades del Grupo o en interés de CaixaBank.

Entre la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en interés de CaixaBank se incluye la remuneración anual por la mera condición del Consejero Delegado de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus Comisiones, prevista en 170.000 €.

El importe total de la remuneración por cargos desempeñados (o la que, en su caso, perciba efectivamente en los ejercicios de 2025 y siguientes el Consejero Ejecutivo de sociedades del Grupo o de otras entidades en interés de CaixaBank) debe descontarse 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 al Consejero Delegado en 2025 es de 2.317.400 €. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración deben descontarse los importes que correspondan.

b) Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

El importe *target* para el Consejero Delegado por la correspondiente prestación de servicios en el ejercicio 2025 y siguientes es de 1.750.000 €⁷.

Los parámetros para la medición de los objetivos anuales en el ejercicio 2025 y sucesivos son los siguientes:

- (i) ROTE CaixaBank: con una ponderación del 20 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- (ii) Ratio de eficiencia recurrente: 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 10 por ciento y un grado de

⁶ Esta cantidad supone un incremento de un 3 por ciento en relación con la del ejercicio 2024.

⁷ Esta cantidad supone un incremento de un 46,8 por ciento en relación con la del ejercicio 2024.

consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.

- (iv) *Risk Appetite Framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 20 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 15 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- (vi) Sostenibilidad: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- (vii) Cuota de Mercado: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- (viii) Ajuste de Conducta y Cumplimiento: ajuste vinculado al número de gaps de cumplimiento, que puede ajustar en negativo hasta un máximo de un 5 por ciento.

Los parámetros para la medición de los objetivos plurianuales para el período 2025-2027 son los siguientes:

- (i) CET1: con una reducción máxima del 25 por ciento del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.
- (ii) *Total Shareholder Return* (TSR): con una reducción máxima del 25 por ciento del importe diferido sujeto a métricas plurianuales
- (iii) ROTE plurianual: con una reducción máxima del 25 por ciento del importe diferido sujeto a métricas plurianuales..
- (iv) Sostenibilidad: con una reducción máxima del 25 por ciento del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.

c) Abono de rendimientos sobre el metálico diferido

La previsión de pagos al Consejero Delegado por los conceptos en metálico diferidos previstos en el apartado 6.4.g) para 2025 es de 13.454 €, a ser actualizados para cada uno de los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneración.

d) Sistema de ahorro a largo plazo

La aportación definida total anual para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del Consejero Delegado es de 554.400⁸ €. 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 110.625 €, a ser actualizados para cada año de vigencia de la Política de Remuneración.

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 6.8.e), es de 83.160 € en el caso del Consejero Delegado.

e) 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 4.589 €, a ser actualizados para cada año de vigencia de la

⁸ Esta cantidad no supone un incremento en relación con la del ejercicio 2024.

Política de Remuneración. Asimismo, el contrato puede prever la aplicación de condiciones financieras preferentes aplicables con carácter general al resto de categorías de empleados de CaixaBank.

f) Remuneración de nuevos Consejeros Ejecutivos

Las condiciones de remuneración de los posibles nuevos consejeros Ejecutivos deben prefijarse teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las previstas para los Consejeros Ejecutivos descritas en la Política aplicables en el momento de la nueva incorporación. No obstante, y siempre con el objeto de preservar el interés social, el Consejo de Administración, en uso de sus competencias indelegables, previo informe de la Comisión de Retribuciones y bajo los principios de remuneración establecidos en la LOSS y en la Política de Remuneración, puede fijar condiciones retributivas distintas a las actuales atendiendo a las siguientes circunstancias:

- (i) El nivel de experiencia y cualificación de los nuevos Consejeros Ejecutivos, así como las funciones y responsabilidades asignadas.
- (ii) El nivel retributivo anterior a la incorporación y su procedencia interna o externa.
- (iii) Las condiciones de mercado en posiciones y entidades comparables.
- (iv) La jurisdicción de la que procede.
- (v) Las directrices y observaciones de los inversores institucionales y asesores de voto.

Asimismo, y con el mismo fin, en el caso de nuevos Consejeros Ejecutivos el Consejo de Administración estará facultado para hacer uso de los mecanismos de remuneración previstos en los apartados 6.7 (Remuneración Variable Garantizada), 6.9 (Pagos por el abandono de contratos anteriores) y 6.10 (Primas de retención), siempre que sea necesario para atraer y fidelizar el talento e incentivar la contratación del nuevo Consejero Ejecutivo o compensar remuneraciones perdidas en su anterior ocupación, todo ello en condiciones competitivas en relación con el mercado.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos, tanto de los actuales como de los nuevos que puedan incorporarse, deben ser objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que éstos se produzcan.

7. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

7.1 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 evolución de la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada “teoría del vínculo”.

b) Duración

Con carácter general los contratos deben duración indefinida.

c) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades

Los contratos deben contener 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 deben establecer la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo 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 pueden pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.

Se aplica 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 deben contener estrictas obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores, y de secreto 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 pueden establecer pactos de no concurrencia 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 6.12.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 al menos proporcionado al de la contraprestación satisfecha.

g) Cláusulas de terminación

Los contratos deben establecer los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo puede proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que pueden contemplar situaciones de incumplimiento por parte de CaixaBank, de cese sin justa causa o de cambio en el control de la Entidad.

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

En cualquier supuesto de terminación de los contratos, debe reconocerse el derecho de CaixaBank a exigir la renuncia de los Consejeros Ejecutivos a cualesquiera otros cargos o funciones desarrollados dentro del Grupo CaixaBank o en otras sociedades o entidades en interés de la Entidad.

Los contratos deben establecer también un plazo de preaviso de al menos tres meses 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 deben regirse por lo dispuesto en el apartado 6.12.

h) Otras condiciones contractuales

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos pueden 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 básicas contractuales descritas en esta Política deben aplicarse a cualquier Consejero Ejecutivo que durante su vigencia se incorpore al Consejo de Administración de la Entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones contractuales para posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o previstas en los acuerdos suscritos en la actualidad con el Consejero Delegado, pueden 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 deben ser acordes con las condiciones generales previstas en este apartado 7.1 de la Política de Remuneración y serán aprobadas por el Consejo de Administración en uso de las competencias previstas en la LSC. Cualesquiera condiciones en los contratos con posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o modificaciones en las condiciones previstas en la actualidad en los contratos con los Consejeros Ejecutivos deben ser objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que se produzcan.

7.2 Condiciones de los contratos en vigor del Consejero Delegado

a) Aspectos generales

El contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeché 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 7.1.c).

Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en los apartados 7.1.d) y 7.1.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 da lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Delegado del importe establecido como compensación.

c) Causas de terminación

Los contratos establecen las siguientes causas de terminación:

- (i) Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado 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 las funciones de Consejero Delegado sin justa causa.
- (iv) Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado 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 Rotaeché de su cargo de Consejero Delegado y terminación del contrato por justa causa (por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones).
- (vi) Desistimiento voluntario del Consejero Delegado, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos (i) y (iv) precedentes, el Consejero Delegado debe ejercitar su derecho a resolver 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 resolución, el Consejero Delegado no tiene 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 del Consejero Delegado se establece una indemnización a su favor (adicional a la compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el apartado 7.2.b)).

La indemnización a percibir por el Consejero Delegado 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 6.13.a) y el 85 por ciento de la aportación anual al sistema de previsión complementaria prevista en el apartado 6.13.d), por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que el Consejero Delegado renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades en interés de CaixaBank.

8. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

La cuantía máxima de las remuneraciones del conjunto de los consejeros de la Sociedad será la que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- a) La cifra máxima de remuneración de los Consejeros en su condición de tales que sea de aplicación según se prevé en el apartado 5.2 a) de la Política.
- b) Los importes por los conceptos señalados en el apartado 6.13 anterior y que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos, en las cuantías vigentes en cada momento, teniendo en cuenta además la posible aplicación de excepciones prevista en el apartado 9.

En caso de cese del Consejero Delegado, a los importes descritos anteriormente debe añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 7.2.b) y 7.2.d) anteriores.

Las cuantías resultantes de la aplicación de este epígrafe seguirán siendo aplicables durante la vigencia de la Política de Remuneración, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde modificarlas en el futuro.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de sus funciones será acorde con la Política de Remuneración, salvo por las remuneraciones que expresamente apruebe o haya aprobado la Junta General de Accionistas.

9. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de CaixaBank en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de la Entidad puede, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones:

- a) Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de cualesquiera de los componentes previstos en la Política.
- b) Realizar ajustes sobre los retos aplicables al Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- c) Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de los componentes de remuneración variable diferidos.

Dichas excepciones, aplicadas con carácter restrictivo, deben basarse en las necesidades particulares del negocio de la Entidad.

Cualquier aplicación de excepcionalidad debe ser debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

10. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

10.1 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.

10.2 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:

- a) la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad;
- b) la determinación de la política de gestión de riesgos;
- c) la determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea sociedad dominante;
- d) el nombramiento y destitución de los consejeros ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y
- e) las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del 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:

- a) adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para

garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;

- b) aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política de remuneración y considerar y controlar detenidamente sus efectos. Las exenciones no deben basarse en consideraciones de género ni en otros aspectos que sean discriminatorios, deben estar bien razonadas y ajustarse a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la legislación nacional; y
- c) 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 y los procesos de gobierno relacionados.

10.3 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:

- a) 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 de otros miembros del Colectivo Identificado, todo ello conforme a las competencias indelegables del Consejo establecidas por la LSC;
- b) prestar apoyo y asesorar al consejo de administración sobre la definición de la política de remuneración de la entidad, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso;
- c) apoyar al Consejo de Administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- d) comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;
- e) revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f) 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;
- g) 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, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la entidad;
- h) 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
- i) 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.

10.4 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, gestión de riesgos, cumplimiento normativo), otros órganos corporativos competentes (Personas, 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 Personas, 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, Personas 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 Personas 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 y de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.
