

# CaixaBank, SA

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

València, 30 de març del 2021

## ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ .....	2
2.	OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ .....	2
3.	PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ.....	2
4.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS .....	3
4.1	Components de la remuneració .....	3
4.2	Remuneració prevista l'exercici 2021 i següents .....	4
5.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS PER L'EXERCICI DE FUNCIONS EXECUTIVES .....	5
5.1	Contracte dels consellers executius.....	5
5.2	Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables .....	5
5.3	Components fixos de la remuneració.....	7
5.4	Remuneració variable en forma de <i>bonus</i> .....	7
5.5	Incentius a llarg termini .....	10
5.6	Reducció i recuperació de la remuneració variable .....	11
5.7	Remuneració variable garantida .....	13
5.8	Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini.....	13
5.9	Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors .....	14
5.10	Primes de retenció .....	14
5.11	Altres beneficis .....	15
5.12	Pagaments per terminació anticipada.....	15
5.13	Remuneració prevista l'exercici 2021 i següents .....	16
6.	CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS .....	19
6.1	Condicions generals dels contractes .....	19
6.2	Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat i del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché com a President Executiu .....	21
7.	IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS .....	23
8.	GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ .....	23
8.1	Aspectes generals.....	23
8.2	Funcions del Consell d'Administració de CaixaBank.....	23
8.3	Funcions de la Comissió de Retribucions de CaixaBank .....	24
8.4	Funcions de les àrees de control i del comitè de direcció de CaixaBank.....	25

## 1. INTRODUCCIÓ

L'article 529 novodecies de la vigent Llei de societats de capital<sup>1</sup> (en endavant, "LSC") estableix per a les societats cotitzades l'obligació d'elaborar i sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la política de remuneracions del seu Consell d'Administració.

En aquest sentit, la Junta General Ordinària de data 22 de maig del 2020 va aprovar la Política de Remuneració del Consell d'Administració 2020-2022, la qual ha estat vigent fins aquest moment, que es modifica per al període restant com a conseqüència de la fusió per absorció de Bankia, SA, per part de CaixaBank (en endavant, "Fusió") i la nova composició del Consell d'Administració de l'entitat.

A continuació es detalla el contingut de la política de remuneracions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA, (en endavant, "CaixaBank", "Societat" o "Entitat") que serà aplicable des de la data d'aprovació fins al 2022, exercici inclòs (en endavant, "Política de Remuneració" o "Política"). El detall concret de les modificacions es troba recollit en l'informe preceptiu de la Comissió de Retribucions de CaixaBank de data 26 de març del 2021 i en la proposta motivada del Consell d'Administració de CaixaBank de 30 de març del 2021.

En cas que l'aprovi la Junta General Ordinària de l'Entitat convocada per a la seva celebració el 13 de maig de 2021, en primera convocatòria, o el 14 de maig de 2021, en segona convocatòria, el text d'aquesta Política de Remuneració del Consell d'Administració substituirà íntegrament l'aprovat en la Junta General Ordinària esmentada del 2020, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

## 2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

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

Així mateix, la Política pretén definir, de manera clara i concisa, les pràctiques retributives de l'Entitat en relació amb els seus consellers a fi de, d'acord amb l'article 217 de l'LSC, promoure la rendibilitat i la sostenibilitat a llarg termini de CaixaBank i incorporar les cauteles necessàries per evitar l'assumpció excessiva de riscos i la recompensa de resultats desfavorables.

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

Pel que fa a l'àmbit d'aplicació temporal, conforme a l'article 529 novodecies de l'LSC, la Política s'aprovarà per la Junta General d'Accionistes almenys cada tres anys com a punt separat de l'ordre del dia.

## 3. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

---

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

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en compte no només la consecució dels reptes, sinó també com s'han assolit, garantint una gestió prudent del risc.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que assolixen i estableixen amb els seus responsables.
- La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment i en unes condicions competitives de compensació total.
- Dins d'aquestes condicions de compensació total, la Política de Remuneració opta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa la seva capacitat d'atracció i retenció del talent principalment en aquests dos components de remuneració.
- El principal element de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.
- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en aquesta Política de Remuneració, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

A més del que s'ha indicat anteriorment, són aplicables als membres del Consell d'Administració determinats principis generals de la política de remuneracions establerts en l'article 33 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (en endavant, "LOSS") i en la seva normativa de desenvolupament, aplicables a les persones les activitats de les quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'entitat i el seu grup (en endavant, "Col·lectiu Identificat").

#### **4. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS**

##### **4.1 Components de la remuneració**

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

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

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

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

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions, opcions sobre les accions o retribucions referenciades al valor de les accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de l'LSC i dels Estatuts Socials, la Junta General de CaixaBank. Finalment, els Consellers en la seva condició de tals formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del grup CaixaBank, (en endavant, "Grup CaixaBank" o "Grup") per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

## **4.2 Remuneració prevista l'exercici 2021 i següents**

### **a) Remuneració prevista el 2021**

L'import màxim anual de la remuneració dels Consellers en la seva condició de tals i sense tenir en compte les funcions executives, és de 2.925.000 €, quantitat que s'ha sotmès a l'aprovació de la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2021.

L'import màxim esmentat es mantindrà invariable en exercicis successius, mentre la Junta General no acordi una nova xifra.

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

- 90.000 € anuals per a cada membre de Consell d'Administració.
- 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió de Nomenaments o de la Comissió de Retribucions.
- 30.0000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital. El President del Consell d'Administració i el Conseller Delegat són membres d'aquesta Comissió però no perceben cap remuneració per pertànyer-hi.
- 50.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió Executiva, la Comissió d'Auditoria i Control o la Comissió de Riscos, per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que la pertinença a les quals comporta.
- Els Presidents de les Comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20 per cent superior a la dels vocals.
- El Conseller Coordinador percep una remuneració de 38.000 € anuals. La retribució del Conseller Coordinador va ser aprovada pel Consell d'Administració el 23 de novembre del 2017, dins el límit global aprovat per la Junta General.

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

#### **b) Remuneració prevista els exercicis següents**

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

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

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

#### **5.1 Contracte dels consellers executius**

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

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

#### **5.2 Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables**

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

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

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

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- Una remuneració variable, principalment en forma de *bonus* vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.

- Previsió social i altres beneficis socials.

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

Atenent a l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, les quanties de remuneració fixa dels Consellers Executius han de ser suficients i el percentatge que representa la remuneració variable en forma de *bonus* sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït i no supera, amb caràcter general, el 40 per cent, sense tenir en compte altres possibles components variables com ara l'ILT.

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

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

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

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

### **5.3 Components fixos de la remuneració**

#### **a) Remuneració fixa**

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

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

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

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

#### **c) Altres components fixos de la remuneració**

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

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

### **5.4 Remuneració variable en forma de *bonus***

#### **a) Aspectes generals**

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

#### **b) Mesurament del rendiment**

Per mesurar el rendiment i en l'avaluació dels resultats individuals, s'utilitzen criteris quantitius (financers) i qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.



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

- 50 per cent en funció de reptes individuals.
- 50 per cent en funció de reptes corporatius.

El 50 per cent corresponent als reptes corporatius el fixa per a cada exercici el Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, i la seva ponderació es distribueix entre conceptes objectivables en funció dels objectius principals de l'Entitat. Aquests conceptes podran consistir, entre altres possibles, en tots o alguns dels que a continuació s'esmenten a tall d'exemple:

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

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

La part dels reptes individuals (50 per cent) s'ha de distribuir globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions pot oscil·lar un +/- 25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, a fi de recollir la valoració qualitativa del rendiment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració aquelles circumstàncies excepcionals que hagin repercutit en aquests reptes durant l'any i que no s'hagin pogut preveure a l'inici.

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

#### **c) Percentatge d'ajornament**

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

Aquest percentatge d'ajornament podrà ser objecte de modificació en la mesura que les autoritats competents estableixin llindars absoluts o relatius per a la determinació de l'"import de remuneració variable especialment elevat", en execució del que disposen les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea sobre polítiques de remuneració adequades<sup>2</sup> (en endavant, "Directrius EBA").

#### **d) Període d'ajornament**

---

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

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

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

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

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

#### **e) Pagament en metàl·lic i instruments**

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

Sempre que sigui procedent el pagament en instruments, s'efectuarà preferentment en accions de CaixaBank. No obstant això, CaixaBank podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits que preveuen l'apartat 1.l) de l'article 34 de la LOSS, el Reglament delegat (UE) Núm. 527/2014<sup>3</sup> (en endavant, "Reglament 527/2014") i les Directrius EBA.

#### **f) Política de retenció**

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

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> Reglament delegat (UE) núm. 527/2014 de la Comissió, de 12 de març del 2014, pel qual es completa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació que especifiquen les classes d'instruments que reflecteixen de manera adequada la qualitat creditícia de l'entitat en una perspectiva de continuïtat de l'explotació i resulten adequats a l'efecte de la remuneració variable.

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

#### **h) Extinció o suspensió de la relació professional**

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

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

#### **i) Situacions especials**

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

#### **j) Requisit de permanència**

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

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

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

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

### **5.5 Incentius a llarg termini**

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

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

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

## **5.6 Reducció i recuperació de la remuneració variable**

### **a) Supòsits de reducció**

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

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

- a) Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- b) L'increment de les necessitats de capital, no previst en el moment de generació de les exposicions, experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci.
- c) Les sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable dels fets i al Conseller Executiu.
- d) L'incompliment de normatives o de codis de conducta interns de l'Entitat, incloent-hi especialment:
  - Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
  - Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
  - Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
  - Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
- e) Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels Consellers Executius en la presa d'aquestes decisions.
- f) Acomiadament disciplinari procedent o, en cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justificada<sup>4</sup> a instàncies de l'Entitat (en aquest supòsit, la reducció serà total).

---

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

- g) Quan el seu pagament o la seva consolidació no resultin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiquin sobre la base dels resultats de l'Entitat en el seu conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller Executiu de què es tracti.
- h) Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
- i) Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats regulatòries en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.
- j) Sempre que estigui en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividendes, o si ho exigeix l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut del que disposen el Reial decret 84/2015 i la Circular 2/2016 de Banc d'Espanya<sup>6</sup> (en endavant, "Circular 2/2016").

#### **b) Supòsits de recuperació**

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

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

#### **c) Normes comunes**

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

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

---

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

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

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

#### **d) Principis generals del dret contractual o laboral**

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

### **5.7 Remuneració variable garantida**

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

### **5.8 Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini**

#### **a) Descripció general**

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

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

#### **b) Caràcter no discrecional**

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

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

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

#### **c) Eliminació de duplicitats**

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

#### **d) Règim de consolidació de drets**

El sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics en el supòsit que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent en el cas dels contractes laborals o per causa justa en el cas dels contractes mercantils, tal com es defineix aquest terme en l'apartat 5.6.a), o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

#### **e) Aportacions obligatòries en base variable**

Sens perjudici del que disposa l'apartat b) precedent, en compliment del que disposa la Circular 2/2016, un 15 per cent de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import *target* (el 85 per cent restant tindrà la consideració de component fix de la remuneració).

Aquest import es determinarà seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la remuneració variable en forma de *bonus* que preveu l'apartat 5.4, atenent únicament als paràmetres d'avaluació individuals, i serà objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida a tots els efectes que preveu la Circular 2/2016 i, per consegüent, la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió continuarà les clàusules necessàries perquè quedi subjecta explícitament als supòsits de reducció que preveu l'apartat 5.6.a) per a la remuneració variable en forma de *bonus*. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits o altres que es puguin establir.

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

### **5.9 Pagaments per l'abandonament de contractes anteriors**

En cas que es pactin paquets de remuneració relatius a primes de contractació o altres formes de compensació per abandonament de contractes anteriors, s'hauran d'adaptar als interessos de l'Entitat a llarg termini, mitjançant l'establiment, d'acord amb el que disposa la LOSS, de disposicions en matèria de retenció, ajornament, reducció, rendiment i recuperacions anàlogues a les establertes en la Política de Remuneració.

### **5.10 Primes de retenció**

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

## **5.11 Altres beneficis**

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

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

## **5.12 Pagaments per terminació anticipada**

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

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

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

### **b) Pagaments de no-competència postcontractual**

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

### **c) Ajornament i pagament**

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb el que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, s'hagi de considerar com a remuneració variable, serà objecte d'ajornament i pagament en la forma prevista en la Política de Remuneració per a la remuneració variable en forma de bonus en l'apartat 5.4.

### **d) Supòsits de reducció i de recuperació**

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

### **e) Límit absolut als pagaments per terminació anticipada**

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



## **f) Principis generals del dret contractual o laboral**

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

### **5.13 Remuneració prevista l'exercici 2021 i següents**

#### **a) Remuneració fixa en efectiu**

La retribució fixa total anual en metàl·lic a abonar al Conseller Delegat serà de 2.261.200 €, que és el mateix import fixat per a l'any 2020, i al President Executiu, de 1.650.000 €. D'aquest import cal descomptar les remuneracions pels càrrecs exercits en societats del Grup o en interès de CaixaBank.

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

L'import total de la remuneració per càrrecs exercits (o la que, si escau, percebin efectivament el 2021 i següents els Consellers Executius de societats del Grup o d'altres societats en interès de CaixaBank) es descomptarà de l'import a satisfer per CaixaBank en concepte de remuneració fixa prevista en aquest apartat, de manera que l'estimació dels imports a satisfer per CaixaBank l'any 2021 serà de 1.556.300 € en el cas del Conseller Delegat. En els anys successius d'aplicació de la Política de Remuneració es descomptaran els imports que corresponguin.

#### **b) Remuneració variable en forma de *bonus***

El *bonus target* per la prestació de serveis corresponent, en cada cas, per a l'exercici 2021 és, per al Conseller Delegat, de 708.800 € i, per al President Executiu, de 200.000 €.

La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- ROTE CaixaBank: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Ràtio d'eficiència *core*: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Variació d'Actius Problemàtics: amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- *Risk appetite framework* (quadre de comandament de riscos): amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Qualitat de CaixaBank: amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.
- Conducta i compliment: repte vinculat a la «Cultura» de Compliment Normatiu amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i un màxim del 120 per cent.

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

**c) Abonament de rendiments sobre el metàl·lic diferit**

La previsió de pagaments pels conceptes en metàl·lic diferits que preveu l'apartat 5.4.g és, per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaecche, de 400 € i, per al senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche, de 150 € per a cadascun dels anys de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

**d) Rendiments derivats del Pla de Retribució Variable a llarg termini de CaixaBank 2015-2018**

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

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

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

El Conseller Delegat i el President Executiu són beneficiaris, juntament amb els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau de l'Entitat, del pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021 del Grup CaixaBank (en endavant, "Pla"), un cop aprovat per la Junta General d'Accionistes de 5 d'abril del 2019.

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

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

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

El Conseller Delegat té dret a participar en els tres cicles del Pla i el President Executiu té dret a participar únicament en el tercer cicle del Pla.

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

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

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

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

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

En relació amb el segon cicle del Pla, com a acte de responsabilitat de la Direcció de CaixaBank davant la situació econòmica i social excepcional generada per la COVID-19, es va prendre, entre altres mesures, la decisió de no concedir assignació d'accions a cap dels beneficiaris del Pla, inclòs el Conseller Delegat.

Per al tercer cicle del Pla, el nombre màxim total d'accions que podran rebre, si escau, el Conseller Delegat i el President Executiu els anys 2025, 2026 i 2027, en el supòsit que es compleixin tots els objectius corresponents al tercer cicle del Pla per sobre dels pressupostats, és de 176.309 accions en el cas del Conseller Delegat i de 105.786 accions en el cas del President Executiu.

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

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

#### **f) Sistema d'estalvi a llarg termini**

Es farà una aportació definida total cada any de 500.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del senyor Gonzalo Gortázar Rotaache. En la mateixa pòlissa, i addicionalment a l'aportació definida anteriorment descrita, s'establirà una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 58.366 € per a cada any de vigència de la Política de Remuneració.

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

Es reconeix a favor del senyor José Ignacio Goirigolzarri Tellache una coberta de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 65.279 € per a cada any de vigència de la Política de Remuneració.

#### **g) Altres beneficis**

Els contractes amb el Conseller Delegat i amb el President Executiu preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ell, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys, valorada en 5.610 € per al Conseller Delegat i en 2.352 € per al President Executiu per a cada any de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

#### **h) Actualització dels conceptes i les quanties dels components retributius dels Consellers Executius**

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

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

Qualsevol noves condicions o canvis en els conceptes i les quanties dels components retributius dels Consellers Executius, sempre dins dels límits fixats per la Política i l'LSC, seran objecte d'informació en l'informe anual de remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici en què es produeixin.

## **6. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS**

### **6.1 Condicions generals dels contractes**

#### **a) Naturalesa dels contractes**

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

#### **b) Durada**

Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

### **c) Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats**

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

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

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

### **d) Compliment de deures i obligació de confidencialitat**

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

### **e) Cobertura de responsabilitats civils i indemnització**

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

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

### **f) Pactes de no-competència postcontractual**

Els contractes podran establir pactes de no-concurrencia postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres en general, la durada dels quals no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte, amb la contraprestació que preveu l'apartat 5.12.b). De la mateixa manera, l'incompliment del pacte de no-competència postcontractual ha de generar el dret de CaixaBank a obtenir del Conseller Executiu una indemnització per un import proporcionat al de la contraprestació satisfeta.

### **g) Clàusules de terminació**

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

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

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

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

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

#### **h) Altres condicions contractuals**

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

#### **i) Fixació o modificació de les condicions contractuals**

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

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

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

#### **a) Aspectes generals**

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

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

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

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

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

## **b) Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació**

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

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

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

## **c) Causes de terminació**

Els contractes estableixen les causes de terminació següents:

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

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

## **d) Indemnització per terminació anticipada**

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

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

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

## **7. IMPORT MÀXIM DE LA RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS**

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

- a) Els imports pels conceptes indicats en els apartats 5.13.a), b), c), d), e), f), i g) anteriors, que remuneren l'exercici de les funcions executives per part dels Consellers Executius.
- b) Un import de 2.925.000 €, sotmès a aprovació per la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2021 per als Consellers en la seva condició de tals.

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

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

## **8. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ**

### **8.1 Aspectes generals**

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

### **8.2 Funcions del Consell d'Administració de CaixaBank**

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

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

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

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

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



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

### **8.3 Funcions de la Comissió de Retribucions de CaixaBank**

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

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

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

- a) preparar les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, en particular pel que fa a la remuneració dels membres executius, així com de la resta del Col·lectiu Identificat;
- b) donar suport al Consell d'Administració i assessorar-lo sobre la definició de la política de remuneració de l'Entitat, incloent-hi la seva neutralitat pel que fa al gènere;
- c) donar suport al Consell d'Administració en el control de les polítiques, pràctiques i processos de remuneració i del compliment de la política de remuneració i del requeriment que sigui neutral pel que fa al gènere;
- d) comprovar si la Política de Remuneració vigent està actualitzada i proposar qualsevol canvi necessari;
- e) revisar el nomenament de consultors externs en matèria de remuneracions que el Consell d'Administració pugui decidir contractar per rebre assessorament o suport;
- f) garantir la idoneïtat de la informació proporcionada als accionistes sobre les polítiques i les pràctiques de remuneració i, en particular, la proposta d'un nivell màxim més alt de la ràtio entre la remuneració fixa i variable;
- g) avaluar els mecanismes i els sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui degudament en compte tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la política general de remuneració promogui i sigui coherent amb una gestió de riscos adequada i eficaç, i estigui en línia amb l'estratègia del negoci, els objectius, la cultura i els valors corporatius, la cultura de risc i els interessos a llarg termini de l'entitat;
- h) quan sigui procedent, avaluar l'assoliment dels objectius de resultats i la necessitat d'ajustos exposat al risc, incloent-hi l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes, i

- i) quan sigui procedent, revisar diversos escenaris possibles per analitzar com reaccionen les polítiques i les pràctiques de remuneració davant d'esdeveniments interns i externs, i fer proves retrospectives dels criteris utilitzats per determinar la concessió i l'ajust ex-ante al risc a partir dels resultats de risc reals.

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

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

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

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

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