



**INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK, S.A.
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2020**

Diciembre 2020

1. REGULACIÓN	3
2. COMPOSICIÓN	4
3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	5
3.1 Preparación	5
3.2 Asistencia	5
3.4 Desarrollo de las reuniones	6
3.5 Reporte al Consejo	6
4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	7
4.1 Introducción.....	7
4.2 Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales.....	8
4.3 Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos	9
4.4 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado.....	9
4.5 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución.....	10
4.6 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General	10
4.7 Varios.....	11
5. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	11

El presente informe de actividades ha sido formulado, mediante el procedimiento de votación por escrito, por la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante la “**Comisión**”) el 15 de diciembre de 2020, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración y se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”) en la sesión que está previsto celebrar el día 17 de diciembre de 2020.

Este Informe estará disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de documentación que la Sociedad pone a disposición de los accionistas con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio 2021.

Durante el ejercicio 2020 la Comisión ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones actuando en todo momento dentro del marco de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden conforme a la normativa vigente o le han sido expresamente requeridos.

1. REGULACIÓN

La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** se creó el 20 de septiembre de 2007, por acuerdo unánime del Consejo. En fecha 25 de septiembre de 2014 el Consejo de Administración acordó modificar el Reglamento del Consejo a fin de adaptarlo a la normativa introducida por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y, en consecuencia, desdoblarse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos Comisiones, una de Nombramientos y otra de Retribuciones, de forma que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a denominarse Comisión de Nombramientos y creándose una **Comisión de Retribuciones**.

Sus competencias y funcionamiento se recogen en el artículo 40.6 de los Estatutos Sociales y el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank¹.

Hasta el momento en CaixaBank no se ha considerado necesario que la Comisión cuente con un reglamento propio para regular su organización y funcionamiento, ya que las normas incluidas en el Reglamento del Consejo regulan con suficiente nivel de detalle el funcionamiento de la Comisión.

Asimismo, la composición y competencias de la Comisión se adecúan a los criterios establecidos en las *Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas, EBA/GL/2015/22* y las recientes *Directrices sobre gobierno interno, EBA/GL/2017/11*.

Igualmente, el funcionamiento de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ajusta en términos generales a los principios, criterios y buenas prácticas de funcionamiento recogidos en la *Guía técnica 1/2019 de la CNMV, sobre comisiones de nombramientos y retribuciones*.

¹ Ambos documentos disponibles en la página web de la Sociedad www.caixabank.com.

2. COMPOSICIÓN

Comisión diversa, formada por consejeros no ejecutivos (mayoría de independientes, incluida la Presidenta) y con los conocimientos y experiencia adecuados para el desempeño de sus funciones.

A la fecha del presente documento, los integrantes de la Comisión son:

	Cargo	Carácter*	Antigüedad**
Dña. María Amparo Moraleda Martínez	Presidenta	Independiente	25 de septiembre de 2014
D. Alejandro García-Bragado Dalmau	Vocal	Dominical	1 de febrero de 2018
Dña. Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22 de mayo de 2020

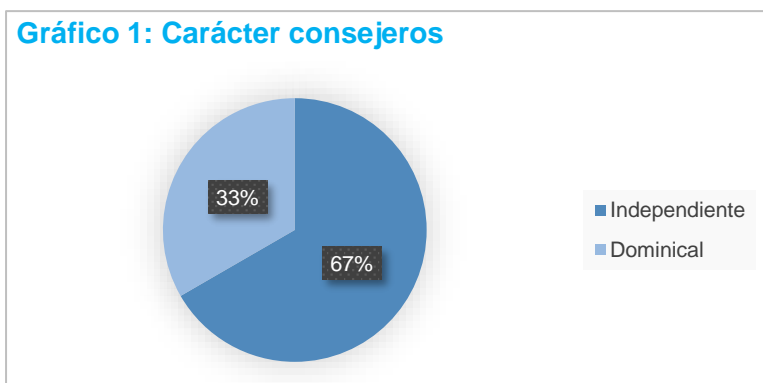
Cuadro 1 Composición de la Comisión de Retribuciones

*Gráfico 1

**Gráfico 2

La Comisión está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos. Dos de sus miembros (Dña. Amparo Moraleda y Dña. Cristina Garmendia) tienen la consideración de consejeras independientes. En este sentido, el 22 de mayo de 2020, el Consejo de Administración acordó reorganizar la composición de las comisiones, designando a doña Cristina Garmendia Mendizábal como nuevo miembro de la Comisión de Retribuciones en sustitución de doña Verónica Fisas Vergés. En el siguiente gráfico se destaca la proporción de consejeros en función de su carácter.

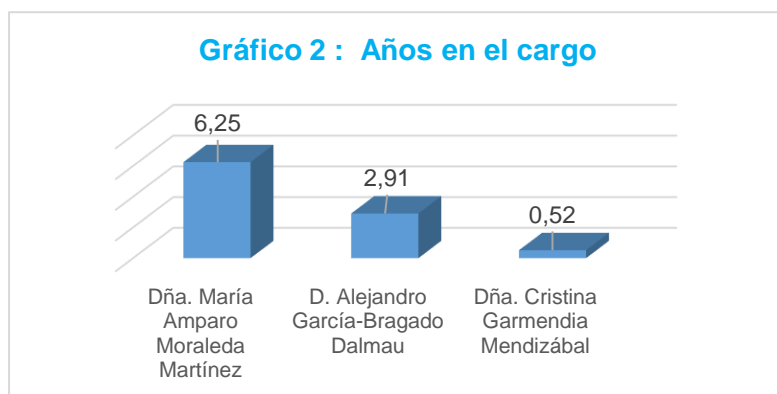
Gráfico 1: Carácter consejeros



Los miembros de la Comisión han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en las materias propias de la Comisión y, en su conjunto, tienen los conocimientos técnicos pertinentes en relación con la actividad de CaixaBank. A efectos informativos en la página web de la Sociedad, www.caixabank.com, se encuentra disponible el historial profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

Por otro lado, en el siguiente gráfico se pone de manifiesto la antigüedad de los consejeros en su cargo como miembros de la Comisión.

Gráfico 2 : Años en el cargo



En cuanto a la diversidad de género, el siguiente gráfico pone de manifiesto el porcentaje que representa la presencia de mujeres en la Comisión que supone actualmente el 67% de los miembros de la Comisión.

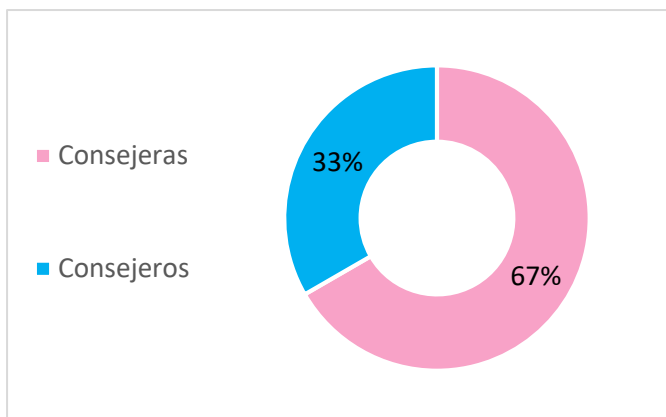


Gráfico 3. Diversidad de género. Comisión de Retribuciones

Por lo que se refiere a la participación cruzada de miembros de la Comisión, la Presidenta de la Comisión es también miembro de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. La señora Garmendia forma parte asimismo de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital.

El cargo de secretario de la Comisión corresponde, con voz pero sin voto, al Secretario del Consejo de Administración que es, a su vez, Secretario General de CaixaBank, lo que facilita una relación fluida, eficaz y dinámica con las diversas áreas de la Sociedad que deben prestar su colaboración o suministrar información a la Comisión. El cargo de vicesecretario corresponde, con voz pero sin voto, al Vicesecretario primero del Consejo de Administración.

3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

3.1 Preparación

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros con suficiente antelación a la celebración de cada reunión la documentación relativa a la sesión (propuesta de orden del día, presentaciones, informes, actas de las sesiones anteriores y cualquier otra documentación soporte), para lo cual se utilizan herramientas informáticas habilitadas al efecto y que aseguran la confidencialidad de la información.

3.2 Asistencia

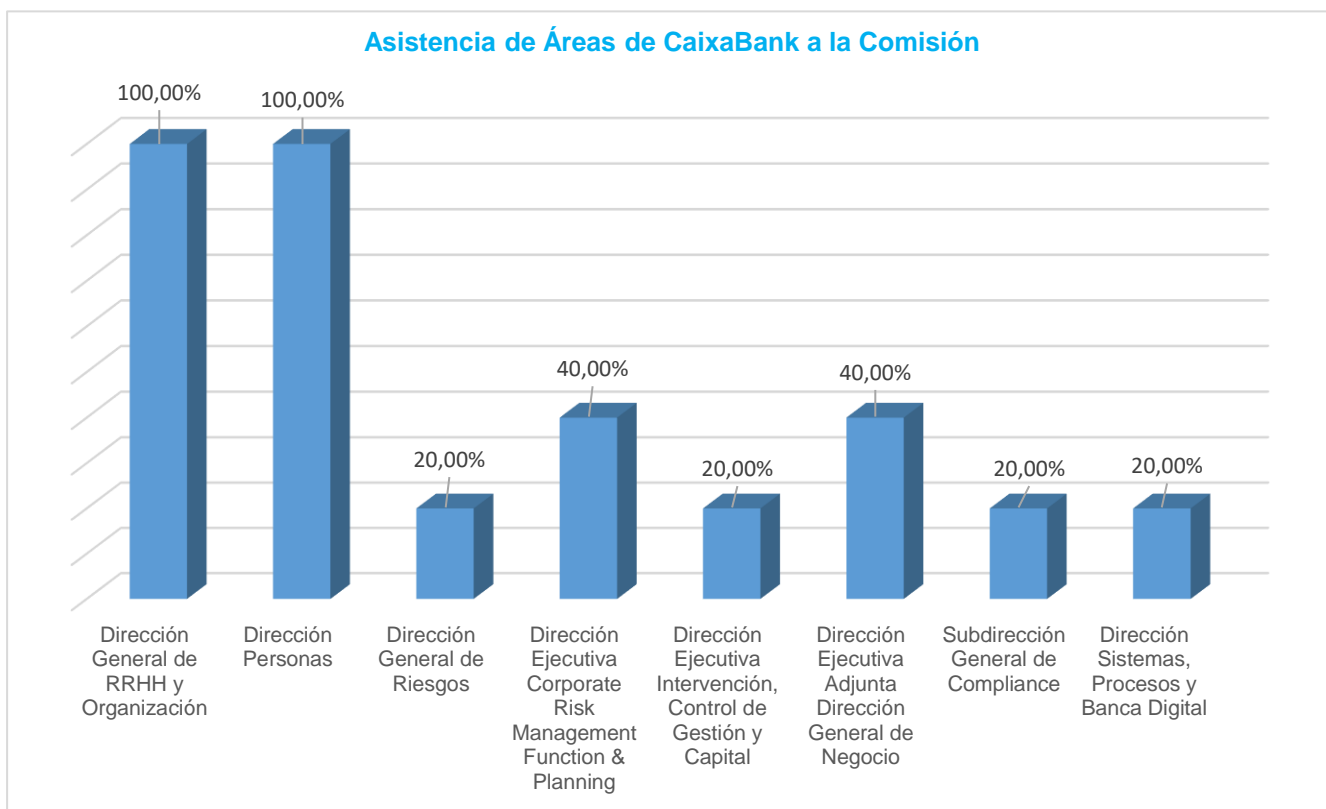
La Comisión, conforme a su regulación, se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y es convocada por iniciativa de su Presidenta, o bien a requerimiento de dos de los miembros de la propia Comisión, y siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

En 2020 la Comisión se ha reunido en 5 ocasiones, habiendo adoptado también acuerdos por escrito y sin sesión. La asistencia de sus miembros, presentes o representados, a las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2020 ha sido la siguiente:

Número de reuniones en 2020	5
Dña. María Amparo Moraleda Martínez	5 / 5
D. Alejandro García-Bragado Dalmau	5 / 5
Dña. Verónica Fisas Vergés	3 / 3 ¹
Dña. Cristina Garmendia Mendizábal	2 / 2 ²

(1) Doña Verónica Fisas Vergés fue miembro de la Comisión hasta el 22 de mayo de 2020
 (2) Doña Cristina Garmendia Mendizábal es miembro de la Comisión desde el 22 de mayo de 2020

El Director General de Recursos Humanos y Organización de la Sociedad, así como el Director del Departamento de Personas han asistido a todas las sesiones. Durante el ejercicio 2020 también han asistido, invitados por la Presidenta de la Comisión, el Director General de Riesgos, el Director Ejecutivo de Intervención, Control de Gestión y Capital, el Director Ejecutivo Adjunto a la Dirección General de Negocio, el Subdirector General de *Compliance*, la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning* y el Director del Departamento de Sistemas, Procesos y Banca Digital. La presencia de los directivos se limita a los puntos del orden del día de las sesiones en los que deben intervenir.



3.4 Desarrollo de las reuniones

El régimen de la Comisión establece la válida constitución de la misma con la asistencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros, quienes pueden delegar la representación en otro miembro. Los acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levantará acta de los acuerdos adoptados en cada sesión.

La Comisión puede solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con el asesoramiento que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia, lo que se cursa a través de la Secretaría del Consejo.

3.5 Reporte al Consejo

A través de su Presidenta, la Comisión da cuenta al Consejo de Administración de su actividad y del trabajo realizado, en las reuniones previstas al efecto del órgano de administración. Además, de acuerdo con la modificación del Reglamento del Consejo aprobada en febrero de 2019 se remite o entrega copia del acta de cada sesión a todos los consejeros.

4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

4.1 Introducción

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes funciones básicas:

- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y altos directivos, así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y el cumplimiento de los mismos.
- Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.
- Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

A continuación, se presenta un resumen de la actividad de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2020, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas de la misma.

Con carácter previo, es necesario resumir ciertas circunstancias que han determinado el ejercicio de las competencias de la Comisión durante este año.

En febrero de 2020, el Consejo de Administración de CaixaBank convocó Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el día 2 de abril, en primera convocatoria, o el 3 de abril, en segunda convocatoria. Previo informe de la Comisión de Retribuciones, se elevaban a la Junta General las siguientes propuestas relacionadas con aspectos retributivos: i) la política de remuneraciones de los consejeros de CaixaBank para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos; ii) la aprobación del número máximo de acciones a entregar en el segundo ciclo del plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 para los consejeros ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de CaixaBank y las sociedades de su grupo y; iii) la aprobación del nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad para que pudiera alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, exclusivamente con la finalidad de ampliar la capacidad de la Sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros del Colectivo Identificado y del resto del personal que tuviera reconocidos componentes variables de remuneración.

Con posterioridad la Junta fue desconvocada como consecuencia de la evolución de la situación excepcional generada por la pandemia internacional ocasionada por la COVID-19. Finalmente, la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank tuvo lugar el pasado 22 de mayo, aprobando, en cuanto a las propuestas retributivas, exclusivamente la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, sin perjuicio de la renuncia del Consejero Delegado a la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2020, habiendo decidido el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, no presentar ninguna otra propuesta retributiva como resultado del cambio en el entorno existente.

4.2 Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales

Los aspectos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio 2020 en cumplimiento de su función de proponer e informar la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos al Consejo de Administración, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos han sido los siguientes:

La Comisión de Retribuciones ha examinado el resultado de los retos corporativos del Esquema de *bonus* 2019 en lo relativo al Consejero Delegado, al resto de miembros del Comité de Dirección y al personal de servicios centrales informando favorablemente su consecución al Consejo.

También ha examinado la Comisión el cumplimiento de los retos individuales correspondientes al ejercicio 2019 del Consejero Delegado, cuya autoevaluación ha sido revisada por parte del Presidente del Consejo; el cumplimiento de los retos por parte de los miembros del Comité de Dirección y del Subdirector General de *Compliance*, cuya autoevaluación ha sido revisada por el Consejero Delegado; y el cumplimiento de los retos de la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*, cuya autoevaluación ha sido revisada por el Director General de Riesgos, acordando su elevación al Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente la propuesta de *bonus* correspondiente al año 2019.

Como consecuencia del análisis por la Comisión del resultado de las métricas del incentivo provisional del primer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados al Plan estratégico 2019-2021, que cuenta con la verificación de Auditoría Interna, la Comisión ha elevado al Consejo de Administración su propuesta de incentivo provisional del primer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 para el Consejero Delegado, los miembros del Comité de Dirección, la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning* y el Subdirector General de *Compliance*.

Asimismo, la Comisión ha acordado informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas para el 2020 del Consejero Delegado, de los miembros del Comité de Dirección, del Subdirector General de *Compliance* y de la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*.

La Comisión de Retribuciones también ha examinado e informado favorablemente al Consejo el esquema de *bonus* 2020 y la concreción de los retos corporativos correspondientes al año 2020, del Consejero Delegado, del Comité de Dirección y de los servicios centrales, que aplican al Subdirector de *Compliance* y a la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*, así como la propuesta de escalas de cumplimiento de los retos corporativos 2020.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la propuesta de retos corporativos 2020 para el segundo ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021.

También ha informado en sentido favorable la propuesta de retos individuales para el año 2020 del Consejero Delegado y de los miembros del Comité de Dirección, así como del Subdirector General de *Compliance* y de la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function and Planning*.

Con posterioridad a la toma de los anteriores acuerdos por parte de la Comisión, y a la vista de la situación excepcional del ejercicio generada por la Covid-19, el Consejero Delegado, así como el Comité de Dirección de CaixaBank renunciaron a su remuneración variable correspondiente de 2020, tanto en lo referente al bonus anual como al segundo ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021. Por este motivo, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo la modificación del Plan de Remuneración a largo plazo, con la cancelación del segundo ciclo y, por tanto, la no elevación de propuesta de asignación de acciones a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de mayo.

4.3 Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos

En relación a la función de informar y proponer al Consejo la política de retribuciones de consejeros y altos directivos, la Comisión ha informado favorablemente modificar la Política de remuneración del Consejo de Administración, para, entre otras cuestiones, incluir de manera expresa las retribuciones de los consejeros miembros de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital y la fijación de una nueva ponderación de los parámetros relativos al Ratio de eficiencia core y a la Variación de Activos Problemáticos de los retos corporativos. También se introduce la previsión de que a la finalización del incentivo a largo plazo vigente se podrá someter a la Junta General de Accionistas, en su caso, un nuevo incentivo a largo plazo para su aprobación. El contenido de la política de remuneraciones se entiende sin perjuicio de la renuncia del Consejero Delegado a la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2020.

4.4 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado

En cumplimiento de su función de informar y preparar las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente una modificación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank para la variación de la vinculación del RAF al bonus 2020 del Colectivo Identificado.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la modificación del Reglamento del Plan de incentivos anuales con el fin de ampliar el periodo de comunicación tanto de la asignación de unidades a cada beneficiario, así como del incentivo provisional y de la determinación y entrega de número final de acciones a un máximo de 30 días desde la celebración de la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha analizado las principales implicaciones de la nueva CRD-V así como los cambios que se auguran en el borrador de reglamento de estándares técnicos (RTS) de la EBA y que se plasman en una modificación del Reglamento Delegado (UE) Nº. 604/2014, normativa que obligará a modificar la Política del Colectivo Identificado.

Finalmente, siguiendo la planificación de Auditoría en materia de retribuciones del año 2020, la Comisión ha conocido la revisión del cumplimiento de las pautas y procedimientos de remuneración establecidos en la normativa vigente por parte de la Política de remuneración del colectivo identificado del Grupo CaixaBank en 2019; la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2019 y del procedimiento de revisión de la composición del colectivo identificado 2020 de VidaCaixa; la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2019 y del procedimiento de determinación del colectivo identificado 2020 de MicroBank; la revisión de la determinación del colectivo identificado 2020 según el Real Decreto 604/2014 en CaixaBank, así como el requisito de exclusión establecido por el Banco Central Europeo en la decisión 2015/2218 de 20 de noviembre. También ha sido informada la

Comisión de los trabajos de Auditoría que se encuentran en curso o planificados sobre diversas materias como son la validación de que las Políticas de remuneración del colectivo identificado del Banco BPI cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente (en curso); la revisión de la determinación del colectivo identificado 2020 según el Real Decreto 604/2014 y la Decisión 2015/2218 en BPI (en curso); la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2019 y la revisión de la composición del colectivo identificado 2020 de BPI Vida e Pensões (en curso); la revisión del programa de bonus de Banca Privada (en curso); y la adecuación de la Política de remuneración a la normativa, la razonabilidad del colectivo identificado 2020 así como la aplicación de la Política de remuneración al colectivo identificado 2019 para CaixaBank Asset Management, BPI Gestaõ de Activos y CaixaBank Asset Management Luxembourg (planificada).

4.5 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución

En relación a la función de la Comisión relativa a analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia, los aspectos más importantes tratados por la Comisión han sido los siguientes:

La Comisión ha analizado el resultado de las métricas del incentivo provisional del primer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados al Plan estratégico 2019-2021, que cuenta con la verificación de Auditoría Interna.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente la propuesta de beneficiarios del segundo ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculado al Plan estratégico 2019-2021.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la propuesta del número máximo de acciones a elevar a la Junta General para el segundo ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021, que superan en número a las acciones del primer ciclo como consecuencia de la bajada de precio, sin que ello suponga un cambio de target u objetivo.

Por las razones de excepcionalidad referidas en el apartado 4.1 anterior, con posterioridad a la toma de los anteriores acuerdos, la Comisión de Retribuciones ha propuesto al Consejo la modificación del Plan de Remuneración a largo plazo, con la cancelación del segundo ciclo.

La Comisión también ha propuesto al Consejo de Administración la aprobación de la modificación del Reglamento del Plan de incentivos anuales condicionados 2019-2021, con el fin de ampliar el periodo de comunicación tanto de la asignación de unidades a cada beneficiario, así como del incentivo provisional y la determinación y entrega del número final de acciones a un máximo de 30 días desde la celebración de la Junta General de accionistas.

4.6 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General

En relación al cumplimiento de su función de proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como de informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General, la Comisión de Retribuciones, tal y como se ha avanzado en el apartado 4.3 anterior, ha informado favorablemente modificar la Política de Remuneración del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022.

Asimismo, en relación a la propuesta sobre que el nivel máximo de retribución variable de determinados empleados cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, la Comisión ha informado favorablemente el borrador de la Recomendación pomenorizada del Consejo de Administración.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la propuesta de entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad.

Por las razones de excepcionalidad referidas en el apartado 4.1 anterior, con posterioridad a la toma de los anteriores acuerdos, la Comisión de Retribuciones se ha mostrado favorable a no elevar a la Junta General, en este ejercicio, una propuesta pormenorizada sobre que el nivel máximo de retribución variable de determinados empleados cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total. También se ha mostrado favorable a la no elevación de propuesta de asignación de acciones a la Junta General Ordinaria celebrada el 22 de mayo.

Por último, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente al Consejo, para su ulterior sometimiento a la Junta General, el proyecto de Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas del año 2019 correspondiente a CaixaBank, que ha sido revisado por Auditoría Interna.

En la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 22 de mayo de 2020, la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022, ambos inclusive, que se recoge en el punto "NOVENO" del orden del día de la Junta, fue aprobada con los siguientes porcentajes de voto:

<u>Propuesta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022	93,8268%	5,6886%	0,4846%

4.7 Varios

La Comisión de Retribuciones ha analizado los gastos incurridos por los consejeros durante el año 2019 comparados con 2018, que han sido verificados por Auditoría Interna, manifestando su conformidad a su revisión anual.

5. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Evaluación favorable sobre la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión realizada en 2020.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.4 vi) del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. la Comisión debe elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias, que servirá como base entre otros, en su caso, de la evaluación del Consejo de Administración. Además, cuando la Comisión lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas de mejora.

En la evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones se ha solicitado la opinión de sus miembros acerca de la composición, organización y desarrollo de las funciones que la Comisión tiene encomendadas en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de CaixaBank y también se ha pedido la opinión del resto de consejeros.

Barcelona, 15 de diciembre de 2020

La Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.