



PROPUESTA MOTIVADA SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)

Consejo de Administración - 30 de marzo de 2021

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ establece la obligación, para las sociedades cotizadas, de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones del Consejo de Administración (“Política de Remuneración”).

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros.

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

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2020 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, actualmente en vigor. No obstante, como consecuencia de la operación societaria de fusión por absorción de Bankia, S.A. por parte de CaixaBank (en adelante, la “Fusión”), así y los cambios derivados de la misma, el Consejo de Administración considera necesario proceder a la modificación de la Política, atendiendo a los siguientes motivos:

- (i) Cese de D. Jordi Gual Solé en su cargo de Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración con efectos 26 de marzo de 2021, con motivo de la inscripción en el Registro Mercantil del acuerdo de Fusión.

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

- (ii) Nombramiento de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como consejero con efectos 26 de marzo de 2021, con motivo de la inscripción en el Registro Mercantil del acuerdo de Fusión. El 30 de marzo de 2021 se le ha nombrado Presidente Ejecutivo.
- (iii) Modificación del importe máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
- (iv) Definición del número máximo de acciones que podrán percibir los consejeros ejecutivos en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.
- (v) Introducción de un nuevo apartado de “objeto y ámbito de aplicación”.
- (vi) Introducción de un nuevo subapartado con el procedimiento y particularidades que deben seguirse de cara a la aprobación del contrato de un consejero ejecutivo.
- (vii) Adaptación a las mejores prácticas en materia de remuneración en entidades de crédito.

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneración a las modificaciones anteriormente enumeradas.

Como consecuencia de todo lo anterior, el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A., en su reunión de 30 de marzo de 2021, ha acordado aprobar la propuesta de modificación de la Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, cuyo texto modificado sustituirá en su integridad al aprobado por la Junta General Ordinaria de CaixaBank el día 22 de mayo de 2020, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia, y de su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

Asimismo, en la misma reunión, el Consejo de Administración de CaixaBank ha acordado darse por enterado del preceptivo informe de la Comisión de Remuneraciones sobre la modificación de la Política de Remuneración, cuyo contenido y motivación asume el Consejo formando parte integrante de su propuesta.

Anexo 1 Política de Remuneración del Consejo de Administración modificada que se somete a la aprobación de la Junta General.

Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

Anexo 1

Política de Remuneración del Consejo de Administración
Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

CaixaBank, S.A.

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

Valencia, 30 de marzo de 2021

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	3
4.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....	3
4.1	Componentes de la remuneración	3
4.2	Remuneración prevista en el ejercicio 2021 y siguientes	4
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	5
5.1	Contrato de los consejeros ejecutivos	5
5.2	Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables	5
5.3	Componentes fijos de la remuneración.....	7
5.4	Remuneración variable en forma de bonus	8
5.5	Incentivos a largo plazo	11
5.6	Reducción y recuperación de la remuneración variable	11
5.7	Remuneración variable garantizada	13
5.8	Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo	14
5.9	Pagos por el abandono de contratos anteriores	15
5.10	Primas de retención	15
5.11	Otros beneficios	15
5.12	Pagos por terminación anticipada.....	16
5.13	Remuneración prevista en el ejercicio 2021 y siguientes	16
6.	CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	20
6.1	Condiciones generales de los contratos	20
6.2	Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo	22
7.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	24
8.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	24
8.1	Aspectos generales.....	24
8.2	Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank.....	24
8.3	Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank	25
8.4	Funciones de las áreas de control y del comité de dirección de CaixaBank	26

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, LSC) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de su Consejo de Administración.

En este sentido, la Junta General Ordinaria de fecha 22 de mayo de 2020 aprobó la Política de Remuneración del Consejo de Administración 2020-2022, la cual ha permanecido vigente hasta este momento, y que se modifica por el periodo restante como consecuencia de la fusión por absorción de Bankia, S.A. por CaixaBank (en adelante, la “Fusión”) y la nueva composición del Consejo de Administración de la Entidad.

A continuación, se detalla el contenido de la política de remuneraciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, CaixaBank, Sociedad o Entidad) que será de aplicación desde la fecha de su aprobación hasta 2022, incluido dicho ejercicio (en adelante, Política de Remuneración o Política). El detalle concreto de las modificaciones se encuentra recogido en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank de fecha 26 de marzo de 2021 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de 30 de marzo de 2021.

En caso de ser aprobado por la Junta General Ordinaria de la Entidad convocada para su celebración el 13 de mayo de 2021, en primera convocatoria, o el 14 de mayo de 2021, en segunda convocatoria, el texto de la presente Política de Remuneración del Consejo de Administración sustituirá íntegramente al aprobado en la mencionada Junta General Ordinaria de 2020, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de, conforme al artículo 217 de la LSC, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de CaixaBank e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, conforme al artículo 529 novodecies de la LSC, la Política se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

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

3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Los principios generales de remuneración de CaixaBank son los siguientes:

- La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. Por ello, la remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan, garantizando una gestión prudente del riesgo.
- Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total.
- Dentro de estas condiciones de compensación total, la Política de Remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.
- Los componentes fijos y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso y los méritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la presente Política de Remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.

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

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

4.1 Componentes de la remuneración

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración actual de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales (en adelante, Consejeros en su condición de tales) consiste únicamente en componentes fijos.

Aquellos consejeros que no tienen funciones ejecutivas mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la Sociedad por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de consejero.

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

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

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en acciones, opciones sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

Finalmente, los Consejeros en su condición de tales forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank (en adelante, Grupo CaixaBank o Grupo), para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

4.2 Remuneración prevista en el ejercicio 2021 y siguientes

a) Remuneración prevista en 2021

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, es de 2.925.000 €, cantidad que ha sido sometida a la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021.

El importe máximo antes mencionado se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos, en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra.

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

- 90.000€ anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
- 30.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos o de la Comisión de Retribuciones.
- 30.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. El Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado son miembros de esta Comisión pero no perciben remuneración alguna por pertenecer a la misma.
- 50.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y Control o la Comisión de Riesgos, por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que la pertenencia a las mismas comporta.

- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución superior en un 20 por 100 a la de los vocales.
- El Consejero Coordinador percibe una remuneración de 38.000€ anuales. La retribución del Consejero Coordinador fue aprobada por el Consejo de Administración el 23 de noviembre de 2017, dentro del límite global aprobado por la Junta General.

Los criterios de distribución entre los Consejeros de la retribución máxima se mantendrán invariables en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta, lo que podrá hacer, en uso de las competencias atribuidas por la LSC y los Estatutos teniendo en cuenta los criterios de dedicación requerida a los consejeros, funciones en el Consejo, presencia en Comisiones y la complejidad de éstas, entre otros.

b) Remuneración prevista en los ejercicios siguientes

En relación con los Consejeros en su condición de tales (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas), su remuneración en los próximos años se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración que establezca la Junta General. En consecuencia, esta Política de Remuneración se entenderá modificada en lo relativo al importe máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en la misma medida en que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado 4.2.a).

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

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1 Contrato de los consejeros ejecutivos

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

En el contrato que se suscriba con el Consejero Ejecutivo se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato y; en todo caso, el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política.

5.2 Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables

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

Actualmente, D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, en su calidad de Consejero Delegado (en adelante, Consejero Delegado), y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché, en su calidad de Presidente Ejecutivo (en adelante, Presidente Ejecutivo), son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en CaixaBank.

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

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

En adición a lo anterior, puede establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración planes de incentivos a largo plazo, que podrá estar o no basados en instrumentos de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, ILP), tal como se establece en el apartado 5.5.

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

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

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

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

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

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

5.3 Componentes fijos de la remuneración

a) Remuneración fija

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

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

b) Remuneración por el desempeño de cargos en sociedades participadas

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

c) Otros componentes fijos de la remuneración

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos pueden tener pactadas en sus respectivos contratos aportaciones prefijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado 5.8.

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

5.4 Remuneración variable en forma de bonus

a) Aspectos generales

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

b) Medición del rendimiento

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

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

- 50 por ciento en función de retos individuales.
- 50 por ciento en función de retos corporativos.

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

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

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

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

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

c) Porcentaje de diferimiento

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

Este porcentaje de diferimiento podrá ser objeto de modificación en la medida en que las autoridades competentes procedan al establecimiento de umbrales absolutos o relativos para la determinación del “importe de remuneración variable especialmente elevado”, en ejecución de lo dispuesto en las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas² (en adelante, Directrices EBA).

d) Periodo de diferimiento

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

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

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 5.6, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

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

e) Pago en metálico e instrumentos

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

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste se efectuará preferentemente en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el apartado 1.i) del artículo 34 de la LOSS, en el Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014³ (en adelante, Reglamento 527/2014) y en las Directrices EBA.

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

³ Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014 de la Comisión de 12 de marzo de 2014 por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable.

f) Política de retención

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

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

g) Abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos

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

En aplicación de los principios del derecho contractual aplicables en España, y en particular al carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de “Empleado CaixaBank”. Los intereses sólo serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que en su caso procediera en aplicación de lo previsto en el apartado 5.6.

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

h) Extinción o suspensión de la relación profesional

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable en el apartado 5.6.

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

i) Situaciones especiales

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

j) Requisito de permanencia

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

k) Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

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

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

5.5 Incentivos a largo plazo

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

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

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

5.6 Reducción y recuperación de la remuneración variable

a) Supuestos de reducción

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

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

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- b) El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.

- d) El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la Entidad, incluyendo especialmente:
- Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
- e) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
- f) Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa⁴ a instancias de la Entidad (en este supuesto la reducción será total).
- g) Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y del Consejero Ejecutivo de que se trate.
- h) Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- i) Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.
- j) Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, o si viniese exigido por la autoridad competente en uso de las facultades que le han sido atribuidas por la normativa, todo ello en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 84/2015⁵ y en la Circular 2/2016 del Banco de España⁶ (en adelante, Circular 2/2016).

⁴ Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en el Grupo CaixaBank, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y el Grupo CaixaBank.

⁵ Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

⁶ Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y Solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

b) Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en las letras a) a i) del apartado a) precedente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo deberá reintegrar a la correspondiente entidad del Grupo CaixaBank la parte de la retribución variable indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados en virtud de lo dispuesto en el apartado 5.4.g). Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

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

c) Normas comunes

La Comisión de Retribuciones será responsable de proponer al Consejo de Administración la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular y conforme al procedimiento establecido por la Entidad para la efectiva aplicación de estas cláusulas de reducción y recuperación, que a estos efectos CaixaBank ha aprobado.

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

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

d) Principios generales del derecho contractual o laboral

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

5.7 Remuneración variable garantizada

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

5.8 Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo

a) Descripción general

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

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

b) Carácter no discrecional

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

Así, la fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones:

- a) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuada cobertura en los correspondientes contratos;
- b) no pueden derivarse de parámetros variables (tales como consecución de objetivos, alcance de hitos, etc.);
- c) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en la forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese); y
- d) no deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, lo que incluye los cambios derivados de procesos de fusión o combinación de negocios.

c) Eliminación de duplicidades

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

d) Régimen de consolidación de derechos

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por despido disciplinario declarado procedente en el caso de los contratos laborales o por causa justa en el caso de los contratos mercantiles, según este término se define en el apartado 5.6.a), o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

e) Aportaciones obligatorias en base variable

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

Este importe se determinará siguiendo los mismos principios y procedimientos que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus prevista en el apartado 5.4, atendiendo únicamente a los parámetros de evaluación individuales, y será objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la Circular 2/2016 y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas necesarias para que quede sujeta explícitamente a los supuestos de reducción previstos en el apartado 5.6.a) para la remuneración variable en forma de bonus. Asimismo, formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otros que pudieran establecerse.

De conformidad con el apartado 1.ñ) del artículo 34 de la LOSS, si el Consejero Ejecutivo abandona la entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de cinco años. El período de retención de cinco años a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa. La Entidad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha establecidos en el apartado 5.6.

5.9 Pagos por el abandono de contratos anteriores

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

5.10 Primas de retención

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

5.11 Otros beneficios

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

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

5.12 Pagos por terminación anticipada

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

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

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

b) Pagos de no competencia post-contractual

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

c) Diferimiento y pago

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista en la Política de Remuneración para la remuneración variable en forma de bonus en el apartado 5.4.

d) Supuestos de reducción y recuperación

El importe de los pagos por terminación anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y en las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en el apartado 5.6, con los efectos y bajo el procedimiento allí previstos, incluida la aplicación a los pagos diferidos pendientes de percibir.

e) Límite absoluto a los pagos por terminación anticipada

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

f) Principios generales del derecho contractual o laboral

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

5.13 Remuneración prevista en el ejercicio 2021 y siguientes

a) Remuneración fija en metálico

La retribución fija total anual en metálico a abonar al Consejero Delegado será de 2.261.200 €, que es el mismo importe fijado para el año 2020, y al Presidente Ejecutivo de 1.650.000 €. De este importe se detraerán las remuneraciones por los cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en interés de CaixaBank.

Entre la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en interés de CaixaBank se incluye la remuneración anual por la mera condición de D. Gonzalo Gortázar Rotaache y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche de miembros del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus Comisiones, prevista en 140.000 € y 150.000 € respectivamente.

El importe total de la remuneración por cargos desempeñados (o la que, en su caso, perciban efectivamente en 2021 y siguientes los Consejeros Ejecutivos de sociedades del Grupo o de otras sociedades en interés de CaixaBank) se descontará del importe a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija prevista en el presente apartado, de modo que la estimación de los importes a satisfacer por CaixaBank en 2021 será de 1.556.300 € en el caso del Consejero Delegado. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración se descontarán los importes que correspondan.

b) Remuneración variable en forma de bonus

El bonus target por la correspondiente prestación de servicios, en cada caso, para el ejercicio 2021 es, para el Consejero Delegado, de 708.800 € y, para el Presidente Ejecutivo, de 200.000 €.

La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros:

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

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

c) Abono de rendimientos sobre el metálico diferido

La previsión de pagos por los conceptos en metálico diferidos previstos en el apartado 5.4.g es, para D. Gonzalo Gortázar Rotaache, de 400 € y, para D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche, de 150 € para cada uno de los años de vigencia de la presente Política de Remuneración.

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

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

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

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

El Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo son beneficiarios, junto con los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Entidad, del plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo CaixaBank (en adelante, Plan), tras haber sido aprobado por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019.

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

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

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

El Consejero Delegado tiene derecho a participar en los tres ciclos del Plan y el Presidente Ejecutivo tiene derecho a participar únicamente en el tercer ciclo del Plan.

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

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

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

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

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

En relación con el segundo ciclo del Plan, como acto de responsabilidad de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, se tomó, entre otras medidas, la decisión de no conceder asignación de acciones a ninguno de los beneficiarios del Plan, incluido el Consejero Delegado.

Para el tercer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrán en su caso recibir el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo en los años 2025, 2026 y 2027, en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al tercer ciclo del Plan por encima de los presupuestados, asciende a 176.309 acciones en el caso del Consejero Delegado y 105.786 acciones en el caso del Presidente Ejecutivo.

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

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

f) Sistema de ahorro a largo plazo

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

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 5.8.e), es de 75.000 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaache una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la retribución fija en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 65.279 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

g) Otros beneficios

Los contratos con el Consejero Delegado y con el Presidente Ejecutivo prevén un seguro de asistencia médica para él, su cónyuge e hijos menores de 25 años, valorados en 5.610 € para el Consejero Delegado y en 2.352 € para el Presidente Ejecutivo para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

h) Actualización de los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos

Los conceptos y las cuantías de los distintos componentes retributivos tanto de los actuales como de los posibles nuevos Consejeros Ejecutivos, podrán ser objeto de fijación o modificación en cualquiera de los ejercicios cubiertos por la presente Política de Remuneración, siempre que el Consejo de Administración así lo acuerde en uso de las competencias establecidas en la LSC, y siempre dentro de las condiciones, principios y límites establecidos en los apartados 5.2 a 5.12 (ambos incluidos) de la presente Política de Remuneración. En particular, sin carácter limitativo:

- En relación con la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos, su determinación o su actualización se llevará a cabo conforme al enfoque descrito en el apartado 5.3.a).
- En el futuro pueden producirse modificaciones en la cuantía o la proporción de la retribución variable en forma de bonus en relación con los componentes fijos, así como en la fijación de los parámetros de medición de los componentes de remuneración variable. En su caso, cualquier fijación o variación de la cuantía, la proporción, la estructura o los parámetros de medición de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros se llevaría a cabo siguiendo lo dispuesto en la Política de Remuneración (especialmente en su apartado 5.4.b) en relación con los parámetros de medición), y en la LOSS.
- Cualquier variación en la cuantía, proporción o en la estructura de los sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos se llevaría a cabo siguiendo los principios de la Política de Remuneración y de la LOSS.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos, siempre dentro de los límites fijados por la Política y la LSC, serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que éstos se produzcan.

6. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

6.1 Condiciones generales de los contratos

a) Naturaleza de los contratos

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

b) Duración

Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

c) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades

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

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

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

d) Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad

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

e) Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización

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

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

f) Pactos de no competencia post-contractual

Los contratos podrán establecer pactos de no concurrencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras en general, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato, con la contraprestación prevista en el apartado 5.12.b).

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

g) Cláusulas de terminación

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

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

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

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

Asimismo, las compensaciones e indemnizaciones que corresponda percibir a los Consejeros Ejecutivos por causa de la terminación anticipada de sus contratos se regirán por lo dispuesto en el apartado 5.12.

h) Otras condiciones contractuales

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

i) Fijación o modificación de las condiciones contractuales

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas en esta Política serán de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que durante su vigencia se incorpore al Consejo de Administración de la Entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones contractuales para posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o previstas en los acuerdos suscritos en la actualidad con el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo, podrán ser objeto de fijación o modificación de común acuerdo entre éstos y la Entidad, durante los ejercicios cubiertos por la Política de Remuneración. La fijación o la modificación deberán ser acordes con las condiciones generales previstas en este apartado 6.1 de la Política de Remuneración y serán aprobadas por el Consejo de Administración en uso de las competencias previstas en la LSC. Cualesquiera condiciones en los contratos con posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o modificaciones en las condiciones previstas en la actualidad en los contratos con los Consejeros Ejecutivos serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que se produzcan.

6.2 Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo

a) Aspectos generales

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

El contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo suscrito con D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; su entrada en vigor se ha producido el 30 de marzo de 2021, fecha de la celebración del Consejo de Administración de CaixaBank que ha aprobado el mencionado contrato, y desde entonces será de aplicación la presente Política de Remuneración.

Ambos contratos contienen la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado 6.1.c).

Asimismo, prevén cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en los apartados 6.1.c) y 6.1.e). Los contratos no contienen pactos de permanencia.

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

b) Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación

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

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

El incumplimiento del pacto de no competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo del importe establecido como compensación.

c) Causas de terminación

Los contratos establecen las siguientes causas de terminación:

- Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo por incumplimiento grave de CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y de las funciones de Consejero Delegado o Presidente Ejecutivo sin justa causa.
- Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo en caso de adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de Fundación Bancaria “la Caixa”, en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiriera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Gonzalo Gortázar Rotaache de su cargo de Consejero Delegado o de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaache de su cargo de Presidente Ejecutivo y terminación del contrato por justa causa (por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones).
- Desistimiento voluntario del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

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

d) Indemnización por terminación anticipada

En todos los casos de terminación que no respondan a justa causa o al desistimiento voluntario del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, se establece una indemnización a su favor (adicional a la compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el apartado 6.2.b).

La indemnización a percibir por el Consejero Delegado o el Presidente Ejecutivo prevista es una cantidad equivalente a una anualidad de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración previstos, que son el importe de la retribución fija anual prevista en el apartado 5.13.a) y, en el caso del Consejero Delegado, el 85 por ciento de la aportación anual al sistema de previsión complementaria prevista en el apartado 5.13.f), por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

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

7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

- a) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 5.13.a), b), c), d), e), f), y g) anteriores, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos.
- b) Un importe de 2.925.000 €, sometido a aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 para los Consejeros en su condición de tales.

En caso de cese del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 6.2.b) y d) anteriores.

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

8. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

8.1 Aspectos generales

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

8.2 Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank

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

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

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

- e) las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro el marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

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

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

- a) adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;
- b) aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política remunerativa y considerar y controlar detenidamente sus efectos. Las exenciones no deben basarse en consideraciones de género ni en otros aspectos que sean discriminatorios, deben estar bien razonadas y ajustarse a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la legislación nacional; y
- c) garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la entidad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la entidad, la cultura corporativa, la propensión al riesgo y la estructura de capital de la entidad.

8.3 Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank

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

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

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

- a) preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el Consejo de Administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos, así como del resto del Colectivo Identificado;
- b) prestar apoyo y asesorar al Consejo de Administración sobre la definición de la política de remuneración de la Entidad, incluyendo su neutralidad en cuanto al género;
- c) apoyar al Consejo de Administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración y del requerimiento de que ésta sea neutral en cuanto al género;
- d) comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;
- e) revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f) garantizar la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable;

- g) evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la entidad;
- h) cuando proceda, evaluar el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas; y
- i) cuando proceda, revisar diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hacer pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

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

8.4 Funciones de las áreas de control y del comité de dirección de CaixaBank

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

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

Con el fin de evitar conflictos de intereses, la obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank y de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.

Anexo 2

Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Grupo CaixaBank

Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración

26 de marzo de 2021

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MOTIVOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	2
3.	PRINCIPALES MODIFICACIONES DEN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR	3
3.1	CESE DE D. JORDI GUAL SOLÉ EN SU CARGO DE PRESIDENTE NO EJECUTIVO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON EFECTOS 26 DE MARZO DE 2021, CON MOTIVO DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO MERCANTIL DEL ACUERDO DE FUSIÓN ENTRE CAIXABANK, S.A., Y BANKIA, S.A.	3
3.2	NOMBRAMIENTO DE D. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ COMO CONSEJERO Y PRESIDENTE EJECUTIVO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON EFECTOS 26 DE MARZO DE 2021, CON MOTIVO DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO MERCANTIL DEL ACUERDO DE FUSIÓN ENTRE CAIXABANK, S.A., Y BANKIA, S.A.	3
3.3	MODIFICACIÓN DEL IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU FUNCIÓN DE TALE, ASÍ COMO DE LOS MIEMBROS DE LAS DIFERENTES COMISIONES	4
3.4	DEFINICIÓN DEL NÚMERO MÁXIMO DE ACCIONES QUE PODRÁN PERCIBIR LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN EL SUPUESTO DE QUE SE CUMPLAN TODOS LOS OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL TERCER CICLO DEL PLAN DE INCENTIVOS ANUALES CONDICIONADOS VINCULADOS AL PLAN ESTRATÉGICO 2019-2021.	5
3.5	INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO APARTADO DE “OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA”	5
3.6	INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO SUBAPARTADO CON EL PROCEDIMIENTO Y PARTICULARIDADES QUE DEBEN SEGUIRSE DE CARA A LA APROBACIÓN DEL CONTRATO DE UN CONSEJERO EJECUTIVO	5
3.7	MODIFICACIÓN DEL APARTADO RELATIVO A LOS “INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS”	6
3.8	ADAPTACIÓN A LAS MEJORES PRÁCTICAS EN MATERIA DE REMUNERACIÓN EN ENTIDADES DE CRÉDITO	6
4.	CONCLUSIÓN	7

1. INTRODUCCIÓN

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

En este sentido, de conformidad con la LSC, la elaboración de la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante “CaixaBank” o la “Entidad”), ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, el presente informe (en adelante el “Informe”) sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración (en adelante la “Política de Remuneración”), para los ejercicios de 2020 a 2022, ambos incluidos, que en caso de ser aprobada, sustituirá en su integridad a la aprobada por la Junta General Ordinaria de CaixaBank el día 22 de mayo de 2020, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

2. MOTIVOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada el 22 de mayo de 2020 viene justificada por los siguientes motivos:

- (i) Cese de D. Jordi Gual Solé en su cargo de Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración con efectos 26 de marzo de 2021, con motivo de la inscripción en el Registro Mercantil del acuerdo de Fusión.
- (ii) Nombramiento de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como consejero con efectos 26 de marzo de 2021, con motivo de la inscripción en el Registro Mercantil del acuerdo de Fusión. El 30 de marzo de 2021 se le ha nombrado Presidente Ejecutivo junto con las condiciones retributivas acordadas y las condiciones de su contrato.
- (iii) Modificación del importe máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
- (iv) Definición del número máximo de acciones que podrán percibir los consejeros ejecutivos en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.
- (v) Introducción de un nuevo apartado de “objeto y ámbito de aplicación de la Política”.
- (vi) Modificación del apartado relativo a los “Incentivos a largo plazo basados en instrumentos”.
- (vii) Introducción de un nuevo subapartado con el procedimiento y particularidades que deben seguirse de cara a la aprobación del contrato de un consejero ejecutivo.
- (viii) Adaptación a las mejores prácticas en materia de remuneración en entidades de crédito.

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneración a las modificaciones anteriormente enumeradas.

3. PRINCIPALES MODIFICACIONES DEN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR

3.1 CESE DE D. JORDI GUAL SOLÉ EN SU CARGO DE PRESIDENTE NO EJECUTIVO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON EFECTOS 26 DE MARZO DE 2021, CON MOTIVO DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO MERCANTIL DEL ACUERDO DE FUSIÓN ENTRE CAIXABANK, S.A., Y BANKIA, S.A.

Conforme a lo recogido en el Acuerdo 3º del Orden del Día de la Junta General Extraordinaria celebrada el día 3 de diciembre de 2020, don Jordi Gual Solé, junto con otros consejeros no ejecutivos, manifestó su renuncia a su condición de consejero y Presidente del Consejo de Administración con efectos desde la eficacia del nombramiento de los nuevos miembros del Consejo de Administración, la cual quedó sujeta a la inscripción de la Fusión en el Registro Mercantil.

En este sentido, en la medida en que la Fusión fue inscrita en el Registro Mercantil con fecha 26 de marzo de 2021, se ha procedido a suprimir todas las menciones realizadas en la Política al cargo de Presidente no Ejecutivo, incluido la remuneración adicional como Presidente del Consejo de Administración de CaixaBank.

3.2 NOMBRAMIENTO DE D. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ COMO CONSEJERO Y PRESIDENTE EJECUTIVO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON EFECTOS 26 DE MARZO DE 2021, CON MOTIVO DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO MERCANTIL DEL ACUERDO DE FUSIÓN ENTRE CAIXABANK, S.A., Y BANKIA, S.A.

Asimismo, en virtud del Acuerdo 3. 1º del Orden del Día de la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 3 de diciembre de 2020, una vez hecha efectiva la Fusión el Consejo de Administración ha aprobado el nombramiento de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente del Consejo de Administración, con el carácter de consejero ejecutivo, por el periodo de 4 años.

De esta forma, en ejercicio de las facultades indelegables que el artículo 249 de la LSC otorga al Consejo de Administración, este órgano aprobó el 30 de marzo el contrato de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo de la Entidad.

En consecuencia, en la medida en que el mencionado artículo 249 de la LSC establece que el contrato del consejero ejecutivo debe ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la Junta General, se hacía necesario modificar la Política de Remuneración del Consejo de Administración a efectos de incorporar la figura del Presidente Ejecutivo, junto con las condiciones retributivas acordadas y las condiciones de su contrato.

A este respecto, se hace constar que hasta la fecha de la aprobación de esta Política D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché no ha percibido compensación alguna por el ejercicio de sus funciones ejecutivas como Presidente Ejecutivo. Sin perjuicio de lo anterior, una vez aprobada, la modificación de la Política tendrá efectos retroactivos a la fecha de aprobación del Contrato del Presidente Ejecutivo por parte del Consejo de Administración de CaixaBank.

Conforme a todo lo anterior, las condiciones retributivas de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché que se proponen incluir en la modificación de la mencionada Política son las siguientes:

- (i) Una retribución fija total anual en metálico correspondiente a 2021 de 1.650.000 euros de la cual se detrae, de acuerdo con la Política de Remuneración de Consejeros, la

remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del grupo o en interés de CaixaBank en 2021.

Esta cuantía incluye la remuneración por la mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones, la cual asciende a 150.000 €. Esta cantidad corresponde al desempeño por un ejercicio completo. En la medida que el contrato de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché fue aprobado por el Consejo de Administración de 30 de marzo y que fue consejero desde el 26 de marzo, fecha de efectividad de la fusión, la retribución fija total anual que percibirá el Presidente Ejecutivo por su desempeño en 2021 será la resultante de prorratear el importe por el número de días en los que efectivamente ocupó los cargos.

- (ii) La remuneración variable *target* en forma de bonus para 2021 será de 200.000 €. En este caso, el Presidente Ejecutivo sí podrá aspirar al total de la cuantía *target*, en la medida en que Bankia queda absorbida por CaixaBank como consecuencia de la Fusión y no percibirá remuneración variable alguna por este concepto por las funciones y responsabilidades desempeñadas durante los primeros meses del ejercicio 2021.
- (iii) D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché será beneficiario del tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo CaixaBank, el cual fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019. El Plan se instrumenta a través de la asignación, a título gratuito, en los años 2019, 2020 y 2021, de un número de unidades, que servirán como base para fijar el número de acciones de CaixaBank a entregar, en su caso, a cada beneficiario. En este sentido, el número máximo de acciones que podrá percibir, conforme a la Propuesta de Acuerdo 15º de la Junta General de Accionistas de 2021, asciende a 105.786 acciones de CaixaBank.
- (iv) Será beneficiario de una póliza de seguro de incapacidad y defunción que tiene como coste estimado en base anual un total de 65.279 €.
- (v) Finalmente, será beneficiario de un seguro de asistencia médica que se valora en 2.352 € para 2021.

Asimismo, se han incluido las condiciones contractuales pactadas entre la Entidad y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché, las cuales se asemejan a las ya acordadas con el Consejero Delegado, y entre las que se encuentran la existencia de un pacto de no competencia post-contractual y el derecho a una indemnización por terminación anticipada, todo ello por motivos tasados y regulados en su contrato.

3.3 MODIFICACIÓN DEL IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU FUNCIÓN DE TALES, ASI COMO DE LOS MIEMBROS DE LAS DIFERENTES COMISIONES

La Política de Remuneración del Consejo de Administración aplicada hasta ahora ha tenido en cuenta el importe máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, que aprobó la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017 (3.925.000€).

En este sentido, la Propuesta de Acuerdo 13º de la Junta General Ordinaria 2021 propone una reducción de dicha remuneración máxima, pasando de 3.925.000€ a 2.925.000€. Este decremento viene motivado como consecuencia del cambio de categoría del Presidente del Consejo de Administración. Dicha función, antes ejercida por un consejero no ejecutivo, está remunerada en concepto de 1.000.000€. En la medida en que esta función pasa a ser ejercida por un consejero ejecutivo, este importe deja de computar a efectos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Como consecuencia de lo anterior, la Política de Remuneración del Consejo de Administración incluye esta modificación, fijando el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en 2.925.000 euros.

Este nuevo importe se entiende sin perjuicio de la parte de la retribución adicional del presidente no ejecutivo devengada hasta la fecha del cese en sus funciones, válidamente satisfecha con arreglo a la Política de Remuneración del Consejo de Administración vigente hasta el momento en que las modificaciones previstas en este Informe sean aprobadas por la Junta General de Accionistas de CaixaBank.

El importe máximo aprobado permanecerá invariable en la medida en que no sea modificado mediante un nuevo acuerdo de la Junta que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de no aprobarse en la Junta General la reducción de la retribución máxima propuesta, la Política se aplicará sobre el límite máximo de 3.925.000€.

3.4 DEFINICIÓN DEL NÚMERO MÁXIMO DE ACCIONES QUE PODRÁN PERCIBIR LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN EL SUPUESTO DE QUE SE CUMPLAN TODOS LOS OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL TERCER CICLO DEL PLAN DE INCENTIVOS ANUALES CONDICIONADOS VINCULADOS AL PLAN ESTRATÉGICO 2019-2021.

De conformidad con el artículo 219 de la LSC, la Propuesta de Acuerdo 14º de la Junta General Ordinaria 2021, incluye el número máximo de acciones que podrán llegar a percibir los consejeros ejecutivos de CaixaBank en virtud del tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.

En este sentido, la propuesta de modificación de la Política de Remuneración que se somete a la votación de la Junta General Ordinaria 2021 incluye el número máximo de acciones que podrán percibir tanto D. Gonzalo Gortázar como D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché.

3.5 INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO APARTADO DE “OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA”

Siguiendo la práctica de mercado en entidades comparables, así como la recomendación de asesores externos, se ha decidido incluir un apartado introductorio que incluya el objeto del documento, así como el ámbito de aplicación material (miembros del consejo de administración) y temporal (tres años).

3.6 INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO SUBAPARTADO CON EL PROCEDIMIENTO Y PARTICULARIDADES QUE DEBEN SEGUIRSE DE CARA A LA APROBACIÓN DEL CONTRATO DE UN CONSEJERO EJECUTIVO

Al inicio de la sección “Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas”, se han incluido una serie de referencias sobre el contrato de los consejeros ejecutivos, conforme a lo establecido en el artículo 249 de la LSC:

- El contrato de un nuevo consejero ejecutivo deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.
- En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que el consejero ejecutivo pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.
- El contrato deberá ser conforme con lo previsto en la Política de Remuneración aprobada por la Junta General.

Mediante la introducción de este subapartado se deja clara la necesaria vinculación entre el contrato de los consejeros ejecutivos y la Política.

3.7 MODIFICACIÓN DEL APARTADO RELATIVO A LOS “INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS”

En el contexto actual, al objeto de dotar de máxima flexibilidad a la Política de Remuneración, se ha introducido la posibilidad que el establecimiento de incentivos a largo plazo pueda ser tanto basados en instrumentos, como en metálico, vinculándose a las condiciones que establezcan en cada momento y que generen valor añadido para los accionistas.

En el supuesto de que el incentivo sea en metálico, deberá cumplirse en todo caso el procedimiento de abono de la retribución variable establecido en las letras c), d), e) y f) del apartado 5.4 de la Política.

Por ello, se modifica el título del apartado 5.5 que queda definido como “Incentivos a Largo Plazo”, adaptándose su contenido de forma que permita la implantación de incentivos a largo plazo, sean o no basados en instrumentos.

3.8 ADAPTACIÓN A LAS MEJORES PRÁCTICAS EN MATERIA DE REMUNERACIÓN EN ENTIDADES DE CRÉDITO

CaixaBank, como entidad de crédito, se encuentra sujeta a las exigencias que aplican a estas entidades en materia de retribuciones, contenida en los principales textos normativos que se relacionan a continuación:

- **LOSS y ROSS:** Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”), que transpone la Directiva 2013/36/UE (CRD IV), y su Reglamento de desarrollo (“ROSS”).
- **Circular 2/2016 del Banco de España.**
- **Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014 de la Comisión,** de 4 de marzo, que complementa la CRD IV sobre determinación del colectivo con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad (“Colectivo Identificado”).
- **Guía EBA:** Guía con criterios de interpretación sobre la Directiva CRD IV emanada de la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”, por sus siglas en inglés).

En este sentido, si bien la normativa está ya completamente asentada dentro del marco normativo de las entidades de crédito, sigue siendo relativamente reciente. Como consecuencia de lo anterior, CaixaBank se mantiene en un proceso de mejora continua de sus políticas y procesos, conforme a los últimos pronunciamientos, la práctica de mercado, y el asesoramiento de expertos en la materia.

Conforme a todo lo anterior, la Política incluye las siguientes modificaciones en materia prudencial sobre remuneraciones:

- (i) Se ha introducido en la Política el procedimiento a seguir para poder aprobar un nivel de remuneración variable de hasta el 200 por cien del componente fijo, conforme al artículo 34.1 g) de la LOSS.
- (ii) Dentro del apartado dedicado a los supuestos de reducción (malus) y recuperación (clawback), se han incluido las siguientes modificaciones:
 - a. El supuesto especial de restricción del abono de remuneración variable, conforme al cual se debe reducir dicha remuneración siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, se ha incluido como uno más de los supuestos de reducción, conforme a la práctica de mercado.
 - b. Se amplía el ámbito de aplicación de la cláusula clawback, la cual ya no abarcará el plazo de un año a contar desde el pago de la remuneración variable, sino todo el periodo de diferimiento y retención de la remuneración variable.
 - c. Se ha incluido una referencia al procedimiento establecido por la Entidad para la efectiva aplicación de estas cláusulas de reducción y recuperación, el cual ha sido aprobado por CaixaBank. Este nuevo procedimiento servirá para dotar de una mayor transparencia y objetividad al proceso.
- (iii) Dentro del apartado de *“Gobierno Corporativo de la Política de Remuneración”* se han incluido una serie de referencias relativas a las funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones y, en concreto, a que estos órganos garanticen que la Política de Remuneración, en su conjunto, sea neutral en cuanto al género.

4. CONCLUSIÓN

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