



**PROPUESTA MOTIVADA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (ARTÍCULO 529  
NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)**

**Consejo de Administración - 17 de febrero de 2022**

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital<sup>1</sup> (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de su Consejo de Administración, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas Políticas de Remuneraciones de los Consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

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

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 Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2020 aprobó la Política de Remuneración del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022. Un año después, la Junta de 14 de mayo de 2021 aprobó la modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración 2020-2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración considera necesario proceder a la aprobación de una nueva Política, atendiendo a los siguientes motivos:

- (i) La aprobación de la Ley 5/2021<sup>2</sup>. En concreto, la disposición transitoria primera establece que las modificaciones introducidas por dicha Ley en el artículo 529 novodecies de la LSC (*Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros*) entrarán en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (esto es, el 14 de octubre de

---

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

<sup>2</sup> Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

2021). De esta forma, las sociedades deben someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha.

- (ii) Las novedades normativas en materia de remuneraciones en entidades de crédito que se han producido a lo largo de 2021 en el régimen de remuneración de las entidades de crédito, como parte de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019 (en adelante, CRD V).
- (iii) El cambio en el modelo de incentivación variable mediante la unificación del sistema de remuneración variable anual y a largo plazo en un único esquema de retribución (en adelante, el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales o el Esquema), manteniendo los niveles de concesión en cómputo total.

Además, se introducen otras modificaciones 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 adelante, **CaixaBank** o la **Entidad**), en su reunión de 17 de febrero de 2022, ha acordado aprobar la propuesta de la nueva Política de Remuneración para su aplicación desde la fecha de aprobación en la Junta General y hasta 2025, incluido, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

Asimismo, en la misma reunión, el Consejo de Administración de CaixaBank ha acordado 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 que se somete a la aprobación de la Junta General.

Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta 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**

Valencia, 17 de febrero de 2022

## 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.....	4
4.1	Componentes de la remuneración .....	4
4.2	Remuneración prevista en el ejercicio 2022 y siguientes .....	5
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS .....	6
5.1	Contrato de los consejeros ejecutivos .....	6
5.2	Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables .....	6
5.3	Componentes fijos de la remuneración.....	8
5.4	Remuneración Variable con Métricas Plurianuales .....	8
5.5	Incentivos a largo plazo .....	12
5.6	Reducción y recuperación de la remuneración variable .....	12
5.7	Remuneración variable garantizada .....	15
5.8	Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo .....	15
5.9	Pagos por el abandono de contratos anteriores .....	16
5.10	Primas de retención .....	17
5.11	Otros beneficios .....	17
5.12	Pagos por terminación anticipada.....	17
5.13	Remuneración prevista en el ejercicio 2022 y siguientes .....	18
6.	CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....	21
6.1	Condiciones generales de los contratos .....	21
6.2	Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo.....	23
7.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS .....	25
8.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN .....	25
8.1	Aspectos generales.....	25
8.2	Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank.....	25
8.3	Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank .....	26
8.4	Funciones de las áreas de control y del comité de dirección de CaixaBank .....	27
8.5	Excepciones temporales a la aplicación de la Política .....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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, previa aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de fecha 8 de abril de 2022, desde la fecha de su aprobación hasta 2025, 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 17 de febrero de 2022 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de esa misma fecha, 17 de febrero de 2022.

En caso de ser aprobado por la Junta General Ordinaria de la Entidad, el texto de la presente Política sustituirá íntegramente al de la vigente Política de Remuneración del Consejo de Administración 2020-2022, modificada en 2021, 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, siendo no discriminatorias en cuanto al género.

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 aplicará desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

---

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

### 3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

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

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

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

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

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

- 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 la 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 las 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.
- La Política es coherente con la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando en el componente de la remuneración variable métricas vinculadas a este aspecto, teniendo en cuenta las responsabilidades y funciones asignadas.



- La Política velará por la no discriminación y promoverá una gestión retributiva igualitaria en cuanto al género.
- 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<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> Modificada por el Real Decreto-ley 7/2021 de 27 de abril, que modifica la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito por la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, y por el Real Decreto-ley 25/2021, de 8 de noviembre.

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 2022 y siguientes**

### **a) Remuneración prevista en 2022**

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 fué sometida a la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021, y que 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 y Sostenibilidad 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 a través de un esquema de retribución variable vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales (en adelante, **Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales**) 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 podrán 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 los componentes variables deben establecerse de forma que no se genere una incentivación de riesgos excesiva y se vincule el comportamiento a la sostenibilidad de la Entidad. De este modo, el porcentaje que representa la Remuneración Variable con Métricas Plurianuales sobre la remuneración fija anual, teniendo en cuenta que agrupa tanto variable a corto como a largo plazo, y atendiendo también a comparables de mercado, no debería exceder con carácter general el 100 por ciento del componente fijo de la remuneración de cada uno de los Consejeros.

En todo caso, el límite global del 100 por ciento de componentes variables de remuneración sobre los componentes fijos sólo puede ser excedido en el caso de que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, que no 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 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, Natwest 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.

La actualización de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basará en los mismos principios que los aplicados a su fijación, si bien los incrementos durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneración no deberían exceder un total acumulado equivalente a un 10 por ciento anual, con independencia de su distribución en los distintos periodos anuales.

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

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

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

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

#### **a) Aspectos generales**

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

## **b) Medición del rendimiento**

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

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

El Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales aplicable a partir de 2022 para los Consejeros Ejecutivos se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por ciento.

El nivel de consecución para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de retos corporativos.

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

Los retos corporativos, tanto anuales como plurianuales, son fijados para cada ejercicio por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y su ponderación se distribuye entre conceptos objetivables en función de los principales objetivos de la Entidad. Dichos conceptos podrán consistir, entre otros posibles, para los retos anuales, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- ROTE
- Ratio de Eficiencia Core (REC)
- Variación de Activos Problemáticos (NPAs)
- *Risk Appetite Framework*
- Calidad
- Conducta y Cumplimiento
- Factores de Sostenibilidad

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

- CET1
- Total Shareholder Return (TSR)
- ROTE plurianual
- Factores de Sostenibilidad

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.

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

Respecto a las remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores y pendientes de cobro a través de los Programas de Bonus o Programas de Retos, se aplicará el esquema previsto en la política anterior.

**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 (en adelante, **EBA**) sobre políticas de remuneración adecuadas<sup>3</sup> (en adelante, **Directrices EBA**).

**d) Periodo de diferimiento**

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

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 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.

A estos efectos, los pagos diferidos a recibir a los 36, 48, y 60 meses desde la Fecha de Pago Inicial, están sujetos a un ajuste adicional a través de las métricas plurianuales descritas en el apartado 5.4 b). Este ajuste solamente puede provocar una reducción de la remuneración variable pendiente de cobro, y nunca un aumento de la misma.

**e) Pago en metálico e instrumentos**

El 50 por ciento del importe a abonar del Pago Inicial 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.

El 30 por ciento del importe diferido se pagará en metálico y el 70 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables

---

<sup>3</sup> Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”) sobre políticas de remuneración adecuadas que será de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021 (EBA/GL/2021/04.).

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste podrá efectuarse 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 artículo 34.1. I) de la LOSS, y demás normativa aplicable.

**f) Política de retención**

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

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

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

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

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

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

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

**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 la función de Gestión de Riesgos han de determinar y, en su caso, proponer, el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa de desarrollo y la Política de Remuneración.



### **i) Situaciones especiales**

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

### **j) Requisito de permanencia**

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

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

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1.o) del artículo 34 de la LOSS y 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 podrán ver reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

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

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros 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 causa<sup>4</sup> 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.

---

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

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 84/2015<sup>5</sup> y en la Circular 2/2016 del Banco de España<sup>6</sup> (en adelante, Circular 2/2016).

**b) Supuestos de recuperación**

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en las letras a) a j) del apartado a) precedente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo 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.

En caso de aprobación de un ILP, las normas de desarrollo del mismo 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.

---

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

<sup>6</sup> 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.

## **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. Con carácter general, la remuneración variable garantizada no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

## **5.8 Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo**

### **a) Descripción general**

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de todos los empleados de CaixaBank. Asimismo, dada su naturaleza mercantil, pueden tener reconocidos sistemas de previsión específicos con efecto equivalente al de previsión social complementaria.

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

La actualización del importe de las aportaciones por estos compromisos se basará en los mismos principios que los aplicados a su fijación, en tanto que componente fijo, si bien los incrementos durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneración no deberían exceder un total acumulado equivalente a un 10 por ciento anual, con independencia de su distribución en los distintos periodos anuales.

### **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**

Los Consejeros Ejecutivos mantendrán sus derechos económicos sobre el sistema de previsión social en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por causa justa, según este término se define en el apartado 5.6, o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

**e) Aportaciones obligatorias en base variable**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado b) precedente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular, 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 concesión de la remuneración basada en factores anuales en el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales previsto en el apartado 5.4, 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 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 para el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales. 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 compensación por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Entidad a largo plazo, mediante la aplicación de los límites y requisitos establecidos por la LOSS y las Directrices EBA, y a principios análogos a los aplicables de ciclo de pago análogos a las previstas en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

## **5.10 Primas de retención**

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

## **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, sujeta a los requerimientos prudenciales, será objeto de diferimiento y pago conforme al siguiente esquema:

- El porcentaje de diferimiento será del 60 por 100, conforme al apartado 5.4.c).
- En la fecha de la terminación anticipada debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable (en adelante, Fecha de Pago Inicial).
- La parte diferida de la remuneración variable sujeta a los requerimientos prudenciales, 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.
- El 50 por ciento del importe a abonar, tanto del Pago Inicial como de la parte diferida, 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 podrá efectuarse 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 artículo 34.1. l) de la LOSS, y demás normativa aplicable.
- Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de un año, durante el cual el Consejero no podrá disponer de ellos.
- Estos pagos quedan asimismo sujetos a los principios previstos en las letras g), h), i) y k) del 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 2022 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 2021, 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 Rotaeché y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché 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 2022 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 2022 será de 2.061.200 € en el caso del Consejero Delegado, y de 1.483.448 € en el caso del Presidente Ejecutivo. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración se descontarán los importes que correspondan.

#### **b) Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales**

El importe target por la correspondiente prestación de servicios, en cada caso, para el ejercicio 2022 es, para el Consejero Delegado, de 908.800 € y, para el Presidente Ejecutivo, de 320.000 €.

Los parámetros para la medición de los objetivos en el ejercicio 2022 son los siguientes:

- ROTE CaixaBank: con una ponderación del 20 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 20 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 20 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 10 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 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- Sostenibilidad: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

Los parámetros para la medición de los objetivos plurianuales para el período 2022-2024 son los siguientes:

- CET1: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.
- Total Shareholder Return (TSR): con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales
- ROTE plurianual: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.
- Sostenibilidad: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.



**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 Rotaeché, de 100 € y, para D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché, de 100€ para cada uno de los años de vigencia de la presente Política de Remuneración.

**d) 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 Rotaeché. 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 72.546 € 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 Rotaeché.

Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché 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 100.862 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

**e) 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 4.692 € para el Consejero Delegado y en 2.346 € para el Presidente Ejecutivo para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

**f) 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 de los actuales Consejeros Ejecutivos podrán ser objeto de modificación y actualización 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 o 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 en metálico 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 del Esquema de Retribución Variable con Métricas Plurianuales 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 sus apartados 5.2 y 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, especialmente el apartado 5.8.a), y de la LOSS.

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

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

Asimismo, y con el mismo fin, en el caso de nuevos Consejeros Ejecutivos el Consejo de Administración estará facultado para hacer uso de los mecanismos de remuneración previstos en los apartados 5.7 (Remuneración Variable Garantizada), 5.9 (Pagos por el abandono de contratos anteriores) y 5.10 (Primas de retención), siempre que sea necesario para atraer y retener el talento e incentivar la contratación del nuevo Consejero Ejecutivo o compensar remuneraciones perdidas en su anterior ocupación, todo ello en condiciones competitivas en relación con el mercado.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos, tanto de los actuales como de los nuevos que puedan incorporarse, 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 un plazo de preaviso de al menos tres meses y compensaciones adecuadas para el caso de incumplimiento, proporcionadas a la remuneración fija a devengar durante los plazos incumplidos.

Asimismo, las compensaciones e indemnizaciones que corresponda percibir a los Consejeros Ejecutivos por causa de la terminación anticipada de sus contratos 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**

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**

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

- a) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 5.13.a), b), c), d), e) y f) anteriores y que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos, teniendo en cuenta su posible modificación o actualización en las condiciones y límites establecidos en la Política de Remuneración.
- b) Un importe de 2.925.000 €, sometido a aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 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.

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

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

## **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 de remuneración y considerar y controlar detenidamente sus efectos. Las exenciones no deben basarse en consideraciones de género ni en otros aspectos que sean discriminatorios, deben estar bien razonadas y ajustarse a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la legislación nacional; y
- c) garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la entidad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la entidad, la cultura corporativa, la propensión al riesgo y la estructura de capital de la entidad y los procesos de gobierno relacionados.

### **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 de otros miembros del Colectivo Identificado, todo ello conforme a las competencias indelegables del Consejo establecidas por la LSC;
- b) prestar apoyo y asesorar al consejo de administración sobre la definición de la política de remuneración de la entidad, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso;
- c) apoyar al Consejo de Administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- d) comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;

- e) revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f) garantizar la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable;
- g) evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la entidad;
- h) cuando proceda, evaluar el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas; y
- i) cuando proceda, revisar diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hacer pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

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

#### **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.



## **8.5 Excepciones temporales a la aplicación de la Política**

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

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

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Entidad.

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

## **Anexo 2**

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

Valencia, 17 de febrero de 2022

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	MOTIVOS QUE JUSTIFICAN LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN .....	2
3.	PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN .....	2
4.	PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR .....	3
4.1	Actualización de la aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.....	3
4.2	Mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, y de qué forma tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados.....	3
4.3	Modificación del sistema de incentivación variable, a través de la implantación de un nuevo Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.....	4
4.4	Ampliación del periodo de retención de las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos a tres años, dando cumplimiento a la Recomendación 62 del CBG. ....	5
4.5	Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a nuevos posibles Consejeros Ejecutivos. ....	5
4.6	Fijación de un porcentaje de actualización durante el periodo de aplicación de la Política para determinados conceptos retributivos y una referencia a efectos de conceder remuneración variable garantizada.....	6
4.7	Establecimiento de un plazo de preaviso para los contratos de los Consejeros Ejecutivos de, al menos, tres meses.....	6
4.8	Introducción de un apartado que habilita la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos expuestos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.....	6
5.	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 adelante, **Política de Remuneración o Política**).

En este sentido, de conformidad con la LSC, la elaboración de la propuesta de la nueva 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 la nueva Política de Remuneración para su aplicación desde la fecha de aprobación en la Junta General y hasta 2025, incluido, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

## 2. MOTIVOS QUE JUSTIFICAN LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneración viene justificada, entre otros, por los siguientes motivos:

- i. La aprobación de la Ley 5/2021. En concreto, la disposición transitoria primera establece que las modificaciones introducidas por dicha Ley en el artículo 529 novodecies de la LSC (*Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros*) entrarán en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” (esto es, el 14 de octubre de 2021). De esta forma, las sociedades deben someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha.
- ii. Las novedades normativas en materia de remuneraciones en entidades de crédito que se han producido a lo largo de 2021 en el régimen de remuneración de las entidades de crédito, como parte de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019.
- iii. El cambio en el modelo de incentivación variable mediante la unificación del sistema de remuneración variable anual y a largo plazo en un único esquema de retribución (en adelante, el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales o el Esquema), manteniendo los niveles de concesión en cómputo total.

## 3. PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

De esta forma, las principales novedades que está previsto que se introduzcan en la nueva Política de Remuneración que se eleve a la Junta General de Accionistas, se pueden resumir en las siguientes:

- a) Actualización de la aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.
- b) Mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, y de qué forma tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados.
- c) Modificación del sistema de incentivación variable, a través de la implantación de un nuevo **Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales**, vinculado a la consecución

de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

- d) Ampliación del periodo de retención de las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos a tres años, dando cumplimiento a la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, **CBG**).
- e) Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a posibles nuevos Consejeros Ejecutivos.
- f) Fijación de un porcentaje de actualización durante el periodo de aplicación de la Política para determinados conceptos retributivos y una referencia a efectos de conceder remuneración variable garantizada.
- g) Establecimiento de un plazo de preaviso para los contratos de los Consejeros Ejecutivos de, al menos, tres meses.
- h) Introducción de un apartado que habilita la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos expuestos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.

#### **4. PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR**

##### **4.1 Actualización de la aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.**

La nueva redacción del artículo 529 novodecies de la LSC determina que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

De esta forma, se contempla que la Política será de aplicación, previa aprobación por parte de la Junta General de accionistas, desde la fecha de su aprobación y hasta 2025, incluido dicho ejercicio.

##### **4.2 Mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, y de qué forma tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados.**

La Política de Remuneración de CaixaBank está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo.

Aunque CaixaBank ya incluía previsiones en materia de sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la generación de valor a largo plazo, la Política de Remuneración que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas incorpora con mayor transparencia su orientación a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, contribuyendo a la estrategia empresarial, los objetivos, valores y los intereses a largo plazo de CaixaBank, a través de diferentes principios de remuneración, en línea con lo establecido en el apartado a) del artículo 529 novodecies de la LSC.

Adicionalmente, se da mayor información sobre cómo para la fijación de la Política de Remuneración, y en particular para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, se tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

#### **4.3 Modificación del sistema de incentivación variable, a través de la implantación de un nuevo Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.**

La finalización del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021 (**PIAC**), así como los cambios normativos en materia de remuneraciones para las entidades de crédito y las tendencias de mercado en materia de esquemas de remuneración, han dado lugar a la modificación del sistema de incentivación variable de todos los miembros del personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, Colectivo Identificado), así como de otros empleados de la Entidad.

De esta forma, en la medida en que los Consejeros Ejecutivos forman parte del Colectivo Identificado, la nueva Política de Remuneración incluye un nuevo Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales.

Este nuevo Esquema permitirá a la Entidad cumplir con los requerimientos previstos en la normativa prudencial sobre remuneraciones (diferimiento, pago en instrumentos, etc.) bajo un único programa, eliminando los programas de Bonus e Incentivo a Largo Plazo, y permitiendo una mayor simplicidad en la comunicación y comprensión tanto de los beneficiarios como de los accionistas.

Como consecuencia de esta unificación, se ha reformulado el porcentaje que la retribución variable puede representar sobre la fija con carácter general. Lo anterior, sobre la base de que el nuevo Esquema incluye la remuneración variable anual y la plurianual. De esta forma, se ha fijado el límite en un 100 por ciento del componente fijo de la remuneración de cada uno de los Consejeros.

En este sentido, este nuevo Esquema consiste en una remuneración variable ajustada al riesgo y basada en la medición del rendimiento, que se concede anualmente en base a unas métricas anuales, con un ajuste a largo plazo a través del establecimiento de métricas de carácter plurianual.

El Esquema se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida para cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, dentro del marco fijado en la Política de Remuneración, que representa el importe de remuneración variable a percibir en caso de un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos. Para el caso de sobrecumplimiento, se puede llegar a un porcentaje máximo de consecución del 120%.

Las métricas de medición de factores anuales de este nuevo Esquema se fijan exclusivamente en función de criterios corporativos financieros y no financieros y engloba el pago upfront de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos (esto es, un 64% de la retribución variable). Los criterios corporativos financieros se alinean con las métricas de ROTE, REC y NPAs, mientras que los criterios corporativos no financieros están relacionados con el RAF, NPS, Compliance y criterios ASG.

Por otro lado, en relación con las métricas de medición de factores plurianuales, su consecución se fija exclusivamente en función de criterios corporativos y determina el ajuste de los pagos a partir del tercer año de diferimiento (esto es, el 36 por ciento de la retribución variable restante). Las métricas asociadas a estos criterios son el CET1, TSR, ROTE Plurianual y criterios ASG.

De esta forma, se eliminan de los planes de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos los retos de carácter individual, con el objetivo de dotar a la Política de la mayor transparencia posible, en línea con las recomendaciones de buen gobierno.

Por último, el sistema de concesión, consolidación y pago aplicable a la remuneración variable del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales de los Consejeros Ejecutivos de la Entidad consiste en el abono upfront de un 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso, de darse las condiciones para ello, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años. En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto también al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

#### **4.4 Ampliación del periodo de retención de las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos a tres años, dando cumplimiento a la Recomendación 62 del CBG.**

La anterior Política de Remuneración de CaixaBank preveía un período de retención para todos los instrumentos entregados de un año desde su entrega, durante el cual el profesional no podría disponer de ellos.

Conforme a la nueva redacción, los instrumentos entregados a los Consejeros Ejecutivos se sujetan a un periodo de retención de tres años, durante el cual no podrá disponer de ellos.

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

De esta forma se da cumplimiento a la Recomendación 62 del CBG de la CNMV.

#### **4.5 Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a nuevos posibles Consejeros Ejecutivos.**

La nueva Política regula con mayor grado de detalle la fijación de las condiciones de remuneración de los posibles nuevos Consejeros Ejecutivos.

Para ello, establece que se tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, las condiciones aplicables a los consejeros actuales. No obstante, y siempre con el objeto de preservar el interés social, el Consejo de Administración, en uso de sus competencias indelegables, previo informe de la Comisión de Retribuciones y bajo los principios de remuneración establecidos en la LOSS y en la Política de Remuneración, podrá fijar condiciones retributivas distintas a las actuales atendiendo a las siguientes circunstancias:

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



Por último, se establece que para los nuevos Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración estará facultado para hacer uso de los siguientes mecanismos de remuneración previstos en la Política:

- Remuneración Variable Garantizada,
- Pagos por el abandono de contratos anteriores, y
- Primas de retención.

Estos mecanismos serán utilizados siempre que sea necesario para atraer y retener el talento e incentivar la contratación del nuevo Consejero Ejecutivo o compensar remuneraciones perdidas en su anterior ocupación, todo ello en condiciones competitivas en relación con el mercado.

#### **4.6 Fijación de un porcentaje de actualización durante el periodo de aplicación de la Política para determinados conceptos retributivos y una referencia a efectos de conceder remuneración variable garantizada.**

Conforme a la nueva Política, tanto la retribución fija como los sistemas de previsión social de los que sean beneficiarios los Consejeros Ejecutivos podrán ser objeto de actualización durante la vigencia de la Política. Ello se basará en los mismos principios que los aplicados para su fijación, y en ningún caso podrán exceder de un total acumulado equivalente a un 10 por ciento anual, con independencia de su distribución en los distintos periodos anuales.

Por otro lado, se ha incluido la previsión de que la remuneración variable garantizada no debería exceder, con carácter general, del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

#### **4.7 Establecimiento de un plazo de preaviso para los contratos de los Consejeros Ejecutivos de, al menos, tres meses.**

La anterior Política recogía que los contratos de los Consejeros Ejecutivos tenían establecidos plazos de preaviso “razonables”. Conforme a la nueva redacción, la nueva Política recoge que este plazo será, como mínimo, de 3 meses.

#### **4.8 Introducción de un apartado que habilita la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos expuestos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.**

La nueva Política de Remuneración contempla un apartado que regula la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.

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

- Interpretar la Política y, en particular, las reglas de concesión, consolidación y pago del Esquema de Retribución Variable con Métricas Plurianuales aplicable a los consejeros ejecutivos, adaptándolas cuando sea necesario a la normativa aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.
- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política.

- Analizar periódicamente los retos aplicables al Esquema de Retribución Variable con Métricas Plurianuales, así como su efecto en cualquier componente de la remuneración variable de los beneficiarios, pudiendo realizar ajustes a los mismos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de los componentes de remuneración variable diferidos.

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Entidad, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que esta opere.

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

## **5. CONCLUSIÓN**

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank considera que procede la aprobación de la Política de Remuneración por los motivos anteriormente señalados. La propuesta de Política de Remuneración 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.