

Otra información relevante

En relación con la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank, S.A. que se celebrará en Valencia, el día 2 de abril de 2020 a las 11:00 horas en primera convocatoria y, para el caso de que no pudiera celebrarse en primera convocatoria, el día 3 de abril de 2020, en segunda convocatoria, se adjuntan los informes y recomendación del Consejo de Administración relativos a determinados asuntos del orden del día de la citada Junta y la propuesta motivada de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

Se prevé que la celebración de la Junta General tendrá lugar en segunda convocatoria, es decir, el 3 de abril de 2020, en el lugar y hora anteriormente señalados.

Los citados informes, recomendación y la propuesta motivada juntamente con el resto de documentación relacionada con la Junta General Ordinaria 2020, entre la que se encuentran las Cuentas Anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2019 también estarán a disposición de accionistas e inversores en la web corporativa www.CaixaBank.com

25 de febrero de 2020.



**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK,
S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE REELECCIÓN DE DOÑA MARÍA
VERÓNICA FISAS VERGÉS COMO CONSEJERA INDEPENDIENTE**

Consejo de Administración – 20 de febrero de 2020

I. OBJETO DEL INFORME

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, que exige la formulación de un informe justificativo del Consejo en el que valore la competencia, experiencia y méritos de las personas cuya reelección o nombramiento se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, convocada para el día 2 de abril de 2020, en primera convocatoria, y para el siguiente día 3 en segunda convocatoria, bajo el punto 6º del orden del día.

De acuerdo con el apartado 1º del punto 6º del orden del día se propone asimismo fijar el número de consejeros de CaixaBank en 15.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, se somete a la Junta General de Accionistas a propuesta de la Comisión de Nombramientos, la reelección de doña María Verónica Fisas Vergés como miembro del Consejo de Administración, adscrita a la categoría de consejera independiente, por el periodo de cuatro años.

Adicionalmente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 518 e) de la Ley de Sociedades de Capital, este informe contiene información sobre la identidad, currículum y categoría de la Sra. Fisas y será publicado, junto con el informe anexo de la Comisión de Nombramientos, en la página web de la Sociedad como parte de la documentación relativa a la Junta General.

Por último, de conformidad con el artículo 540.4.c) de la Ley de Sociedades de Capital se informa que en la propuesta de reelección que se eleva a aprobación de la Junta General se han tenido presentes y se han valorado los objetivos de diversidad establecidos en la *Política de Selección, Diversidad y Evaluación de la Idoneidad de Consejeros y de los Miembros de la Alta Dirección y Otros Titulares de Funciones Clave de CaixaBank y su Grupo*, ponderando especialmente el objetivo de favorecer en la composición colectiva del Consejo la diversidad de género, conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico, evitando la discriminación por cualquier motivo.

Especialmente, en la propuesta de reelección se ha tenido en cuenta el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos el 30% del total de miembros del Consejo de Administración. En concreto, la propuesta de reelección que se eleva a la Junta General junto con la propuesta de fijar el número de miembros del Consejo de Administración en quince determinan que el porcentaje de consejeras se sitúe en el 40% del Consejo de Administración.

II. REELECCIÓN DE DOÑA VERÓNICA FISAS VERGÉS (PUNTO 6. 2º DEL ORDEN DEL DÍA)

Perfil profesional y biográfico

María Verónica Fisas Vergés, nacida en Barcelona en 1964, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde febrero de 2016.

Es Consejera Delegada del Consejo de Administración de Natura Bissé y Directora General del Grupo Natura Bissé desde el año 2007. Desde el año 2008 es también Patrona de la Fundación Ricardo Fisas Natura Bissé.

Licenciada en Derecho y con un Máster en Administración de Empresas, se incorpora a temprana edad a la empresa, adquiriendo un vasto conocimiento del negocio y de todos sus departamentos.

En el año 2001, ya como CEO de la filial de Natura Bissé en Estados Unidos, lleva a cabo la expansión y consolidación del negocio, obteniendo inmejorables resultados en la distribución de producto y el posicionamiento de marca.

En el año 2009, Verónica Fisas recibe el Premio a la Conciliación Empresa-Familia en la II Edición Premios Nacionales a la Mujer Directiva.

Ese mismo año pasa a ser miembro de la Junta Directiva de Stanpa, Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética, siendo nombrada en 2019 presidenta de la asociación así como también presidenta de la Fundación Stanpa.

En 2014, recibe el premio IWEC (International Women's Entrepreneurial Challenge) por su carrera profesional. Igualmente, en noviembre de 2017, la revista Emprendedores galardona a Verónica Fisas como "ejecutiva del año".

Categoría de consejera

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña María Verónica Fisas Vergés tiene la consideración de consejera independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimos de la Ley de Sociedades de Capital.

Valoración experiencia, competencia y méritos

La Comisión de Nombramientos ha verificado que doña María Verónica Fisas Vergés reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014 y los artículos 30, 31 y 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

El Consejo de Administración suscribe la propuesta de la Comisión de Nombramientos y considera que doña María Verónica Fisas Vergés posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, se destaca su experiencia en un grupo empresarial con proyección internacional, con un elevado número de personas a su cargo, así como su independencia, objetividad y capacidad de innovación y la visión pluridisciplinar que aporta al Consejo de Administración. Igualmente se ha tenido en cuenta el desempeño positivo de sus funciones como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde su nombramiento el 25 de febrero de 2016, especialmente su participación y desempeño como vocal de la comisión ejecutiva desde el 27 de julio de 2017 y de la comisión de retribuciones desde el 5 de abril de 2019.

Propuesta

Reelegir a doña María Verónica Fisas Vergés como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejera independiente, por el periodo de 4 años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos.

Valencia, 20 de febrero de 2020

Anexo 1

Propuesta de reelección de doña María Verónica Fisas Vergés como consejera independiente de CaixaBank, S.A. que presenta la Comisión de Nombramientos de CaixaBank, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital.

El apartado 4 del artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de consejeros independientes corresponden a la Comisión de Nombramientos.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos elabora la presente propuesta de reelección de doña María Verónica Fisas Vergés como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de consejera independiente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos ha analizado la actual composición del Consejo de Administración, valorando que el Consejo reúne, en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de CaixaBank, incluidos sus principales riesgos, y asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente el desempeño por la Sra. Fisas de sus funciones como consejera desde su nombramiento el 25 de febrero de 2016, especialmente su participación y desempeño como vocal de la comisión ejecutiva desde el 27 de julio de 2017 y de la comisión de retribuciones desde el 5 de abril de 2019.

En el marco de esta valoración, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014”), en el 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 y en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de consejeros y miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, la Comisión de Nombramientos ha realizado asimismo una valoración de la idoneidad de doña María Verónica Fisas Vergés para ocupar el cargo de consejera.

Formación y experiencia profesional

María Verónica Fisas Vergés, nacida en Barcelona en 1964, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde febrero de 2016.

Es Consejera Delegada del Consejo de Administración de Natura Bissé y Directora General del Grupo Natura Bissé desde el año 2007. Desde el año 2008 es también Patrona de la Fundación Ricardo Fisas Natura Bissé.

Licenciada en Derecho y con un Máster en Administración de Empresas, se incorpora a temprana edad a la empresa, adquiriendo un vasto conocimiento del negocio y de todos sus departamentos.

En el año 2001, ya como CEO de la filial de Natura Bissé en Estados Unidos, lleva a cabo la expansión y consolidación del negocio, obteniendo inmejorables resultados en la distribución de producto y el posicionamiento de marca.

En el año 2009, Verónica Fisas recibe el Premio a la Conciliación Empresa-Familia en la II Edición Premios Nacionales a la Mujer Directiva.

Ese mismo año pasa a ser miembro de la Junta Directiva de Stanpa, Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética, siendo nombrada en 2019 presidenta de la asociación así como también presidenta de la Fundación Stanpa.

En 2014, recibe el premio IWEC (International Women's Entrepreneurial Challenge) por su carrera profesional. Igualmente, en noviembre de 2017, la revista Emprendedores galardona a Verónica Fisas como "ejecutiva del año".

Valoración idoneidad

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentado por la Sra. Fisas el 8 de septiembre de 2015 y el 12 de diciembre de 2017.

A través de este Cuestionario se recaba información en relación con los tres ámbitos que se tienen en cuenta para valorar la idoneidad de los consejeros, esto es, la honorabilidad comercial y profesional, los conocimientos y experiencia, así como la disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos ha tenido también en cuenta el Informe de Evaluación de Idoneidad emitido por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 15 de septiembre de 2015, con carácter previo a su nombramiento por cooptación como consejera así como el Informe de Evaluación confirmando la idoneidad de la Sra. Fisas para continuar ocupando el cargo de consejera, emitido por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 10 de marzo de 2016, con ocasión del sometimiento a la Junta General de Accionistas de ese año de la ratificación del nombramiento por cooptación de la Sra. Fisas y su nombramiento por la Junta General de Accionistas como miembro del Consejo. Igualmente, se han tenido en cuenta los Informes de Evaluación Continua emitidos por la Comisión de Nombramientos en sesiones celebradas el 14 de diciembre de 2016, el 19 de diciembre de 2017, el 19 de diciembre de 2018 y el 18 de diciembre de 2019 en los que se concluyó que la Sra. Fisas reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que doña María Verónica Fisas Vergés reunía y continúa reuniendo las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar el cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank al cumplir los requerimientos legales previstos en la legislación nacional aplicable y los criterios fijados por la *Guía de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12)* de 26 de septiembre de 2017.

Igualmente, la reelección de la Sra. Fisas está en línea con los objetivos de diversidad de género establecidos, en particular, con el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración. En concreto, tras la celebración de la Junta General, el porcentaje de consejeras representará el 40% del Consejo de Administración.

Por otra parte, la Sra. Fisas cumple con el límite máximo de cargos establecidos en el artículo 26 de la Ley 10/2014, no se aprecian potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros y afirma que dispone del tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

Categoría de consejera

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, esta Comisión considera que, en atención a las condiciones personales y profesionales de doña María Verónica Fisas Vergés que le permiten desempeñar sus funciones sin verse

condicionada por relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos, y de acuerdo con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 529. duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrita la Sra. Fisas es la de consejera independiente.

Propuesta

Como resultado de todo lo anterior y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos realiza la siguiente propuesta para su sometimiento a la Junta General de Accionistas:

Reelegir a doña María Verónica Fisas Vergés como miembro del Consejo de Administración, con carácter de Consejera independiente, por el periodo de 4 años.

Barcelona, 29 de enero de 2020



INFORME SOBRE LA AUTORIZACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE PUEDA AUMENTAR EL CAPITAL SOCIAL MEDIANTE APORTACIONES DINERARIAS, DEJANDO SIN EFECTO EN LA PARTE NO UTILIZADA LA AUTORIZACIÓN HASTA AHORA VIGENTE. DELEGACIÓN PARA LA EXCLUSIÓN DEL DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE

Consejo de Administración – 20 de febrero de 2020

I. OBJETO DEL INFORME

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de lo previsto en los artículos 286, 296.1, 297.1 y 506 de la Ley de Sociedades de Capital, para justificar la propuesta relativa a la autorización al Consejo de Administración para ampliar el capital social al amparo de lo establecido en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, incluyendo la delegación para la exclusión del derecho de suscripción preferente conforme a lo establecido en el artículo 506 de la misma ley, cuya aprobación se propone a la Junta General de Accionistas de Sociedad bajo el punto 7º de su orden del día.

De conformidad con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas, con los requisitos establecidos para la modificación de los Estatutos Sociales, puede delegar en el Consejo de Administración la facultad de acordar en una o varias veces el aumento del capital social hasta una cifra determinada, en la oportunidad y en la cuantía que este decida, sin previa consulta a la Junta General. Dichos aumentos de capital no podrán ser en ningún caso superiores a la mitad del capital de la Sociedad en el momento de la autorización y deberán realizarse dentro del plazo máximo de cinco años a contar desde el acuerdo de la Junta. A su vez, según establece el artículo 286 de la Ley de Sociedades de Capital en relación con los artículos 296 y 297.1, los administradores deberán formular un informe escrito en el que justifiquen la propuesta.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Delegación de la facultad de aumentar el capital social

El Consejo de Administración entiende que la propuesta de acuerdo que se presenta a la Junta General de Accionistas viene motivada por la oportunidad de dotar al Consejo de un instrumento que la legislación societaria vigente autoriza y que, en todo momento y sin necesidad de tener que convocar y celebrar previamente una Junta de Accionistas, permite acordar los aumentos de capital que, dentro de los límites y en los términos, plazos y condiciones que decida la Junta, se estimen convenientes para el interés social. La dinámica de toda sociedad mercantil y, en especial, de la gran empresa, exige que la Sociedad disponga en todo momento de los instrumentos más indicados para dar adecuada respuesta a sus necesidades a la vista de las circunstancias del mercado, entre ellas, el dotar a la Sociedad con nuevos recursos, hecho que normalmente se instrumentará mediante nuevas aportaciones en concepto de capital social.

En general, no resulta posible prever con antelación cuáles van a ser las necesidades de la Sociedad en materia de dotación de capital y, adicionalmente, el natural recurso a la Junta General para aumentar el capital social, con el consiguiente retraso e incremento de costes que ello conlleva, puede dificultar, en determinadas circunstancias, que la Sociedad pueda dar respuestas rápidas y eficaces a las necesidades del mercado. Ante ello, el recurso a la delegación que prevé el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital permite en gran medida obviar estas dificultades, a la vez que dota al Consejo de Administración del adecuado grado de flexibilidad para atender, según las circunstancias, las necesidades de la Sociedad.

Con tales propósitos, por tanto, se presenta a la Junta General de Accionistas la propuesta que a continuación se indica de delegar en el Consejo la facultad de acordar aumentar el capital de la Sociedad en la cantidad máxima de 2.990.719.015 euros (esto es, la mitad del capital social a la fecha de este informe), que incluye el dejar sin efecto en la parte no utilizada el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 23 de abril de 2015, relativa a la autorización para ampliar capital.

La propuesta de acuerdo que se somete a la Junta incluye la autorización al Consejo para que este pueda a su vez delegar en la Comisión Ejecutiva y, en su caso, en el consejero o consejeros que estime conveniente, las facultades delegables recibidas de la Junta y, a los efectos de la adecuada coordinación con las delegaciones en vigor para la emisión de obligaciones convertibles, dicha propuesta especifica que se considerará incluido dentro del límite disponible en cada momento de la cantidad máxima de 2.990.719.015 euros el importe de los aumentos de capital que, en su caso y con la finalidad de atender la conversión de obligaciones, se realicen al amparo de lo previsto en el acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2016 bajo el punto 12 del orden día o de cualquier otro acuerdo en la materia que en su caso adopte la Junta General.

Delegación de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en caso de emisión de acciones nuevas

Adicionalmente, y según permite el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital para el caso de sociedades cotizadas, cuando la Junta General delega en los administradores la facultad de aumentar el capital social conforme a lo establecido en el artículo 297.1.b) antes referido, puede atribuirles también la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en relación con las emisiones de acciones que sean objeto de delegación, cuando el interés de la Sociedad así lo exija, si bien, a tales efectos, deberá constar dicha propuesta de exclusión en la convocatoria de Junta General y se pondrá a disposición de los accionistas un informe de los administradores en el que se justifique la propuesta.

En este sentido, se informa de que la delegación al Consejo de Administración para ampliar el capital social contenida en la propuesta a la que este informe se refiere también incluye, conforme a lo permitido por el artículo 506 de dicha Ley, la atribución a los administradores de la facultad de excluir, total o parcialmente, el derecho de suscripción preferente de los accionistas, cuando el interés de la Sociedad así lo exija, todo ello en los términos del propio artículo 506.

El Consejo de Administración estima que esta posibilidad adicional, que amplía notablemente el margen de maniobra y la capacidad de respuesta que ofrece la simple delegación de la facultad de aumentar el capital social en los términos del artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, se justifica por la flexibilidad y agilidad con la que, en ocasiones, resulta necesario actuar en los mercados financieros actuales a fin de poder aprovechar en interés de la Sociedad, los momentos en los que las condiciones de los mercados sean más favorables, lo que, a su vez, cuando se trate de captar recursos financieros en los mercados internacionales, puede exigir la exclusión del derecho de suscripción preferente para posibilitar el empleo de técnicas de prospección de la demanda o *bookbuilding* que comúnmente exigen dichos mercados. En este contexto, las referidas técnicas de prospección o *bookbuilding* tienen al mismo tiempo un menor efecto de distorsión en la negociación de las acciones de la Sociedad durante el período de emisión, que suele resultar más corto que en una emisión con derechos, además de que permite normalmente un abaratamiento de los costes asociados a la operación (especialmente las comisiones de las entidades financieras participantes en la emisión) en comparación con una emisión con derechos de suscripción preferente.

En cualquier caso, con carácter general la propuesta que se somete a la Junta General de Accionistas prevé expresamente que los aumentos de capital social que el Consejo pueda aprobar al amparo de esta facultad excluyendo el derecho de suscripción preferente quedan limitados a un importe total máximo de 1.196.287.606 euros (esto es, un importe equivalente al 20% del capital social a la fecha del presente informe).

Se hace constar que el importe de los aumentos de capital que, en su caso, y con la finalidad de atender la conversión de obligaciones, *warrants* u otros valores, se realicen al amparo de la delegación aprobada por la Junta General de Accionistas en favor del Consejo de Administración el 28 de abril de 2016 bajo el punto 12 del orden del día o de cualquier otro acuerdo en la materia que en su caso apruebe la Junta General de Accionistas, se consideran incluidos dentro del límite disponible en cada momento para ampliar el capital social al amparo de la autorización que es objeto de este informe. La Directiva 2013/36/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, el Reglamento UE 575/2013 sobre requisitos prudenciales de las entidades de crédito y servicios de inversión y la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, prevén la necesidad de que las entidades de crédito se doten, en ciertas proporciones, de diferentes instrumentos en la composición de su capital regulatorio para que puedan considerarse adecuadamente capitalizadas. Así, se contemplan distintas categorías de capital que deberán cubrirse con instrumentos específicos. A pesar de que la situación de capital de la Sociedad es adecuada en el momento actual, el Consejo de Administración puede considerar oportuno emitir instrumentos eventualmente convertibles al amparo de las autorizaciones de la Junta, en el caso de darse determinados supuestos. En la medida en que la emisión de dichos instrumentos comporta la necesidad de disponer de un capital autorizado que cubra una eventual convertibilidad y con la finalidad de dotar a la Sociedad de mayor flexibilidad, teniendo en cuenta a su vez que en los aumentos de capital cuya finalidad sea atender la conversión de obligaciones no existe derecho de suscripción preferente a tenor de lo previsto en el artículo 304.2 de la Ley de Sociedades de Capital, se entiende que los aumentos de capital que el Consejo de Administración apruebe realizar al amparo del acuerdo de delegación objeto de este informe para atender la conversión de valores en cuya emisión se haya excluido el derecho de suscripción preferente, no quedan sujetos a la limitación máxima del 20% del capital social, quedando únicamente sujetos al límite del 50%.

Se deja expresa constancia de que la exclusión, total o parcial, del derecho de suscripción preferente constituye tan solo una facultad que la Junta General atribuye al Consejo de Administración y cuyo ejercicio dependerá de que el propio Consejo así lo decida, atendidas las circunstancias en cada caso existentes y con respeto a las exigencias legales. Si, en uso de las referidas facultades, el Consejo decidiera suprimir el derecho de suscripción preferente en relación con una concreta ampliación de capital que eventualmente decidiera realizar al amparo de la autorización concedida por la Junta General de Accionistas, este emitiría, al tiempo de acordar el aumento, un informe detallando las concretas razones de interés social que justifiquen dicha medida, que será objeto del correlativo informe de experto independiente, distinto del auditor de cuentas de la Sociedad, conforme se prevé en el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital por referencia a los artículos 505 y 308 del mismo texto legal. Ambos informes serían puestos a disposición de los accionistas y comunicados a la primera Junta General que se celebrara tras el acuerdo de ampliación, de conformidad con lo establecido en el mencionado precepto.

Caixabank, S.A.

**Propuesta motivada de la Política de Remuneración de los miembros del
Consejo de Administración (2020-2022)**

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Valencia, 20 de febrero de 2020

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

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros.

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

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de abril de 2017 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios de 2017 a 2020, ambos incluidos, habiendo sido objeto de modificación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 6 de abril de 2018 y 5 de abril de 2019. El Consejo de Administración ha entendido conveniente introducir una serie de ajustes en la Política de Remuneración vigente hasta la fecha. Pero, en la medida en que se entiende que los principios y características de la misma continúan en vigor y que su periodo de vigencia está próximo a su finalización, se considera conveniente conferirle una mayor estabilidad, aprobándola ya como una nueva Política de Remuneración para el periodo 2020-2022, ambos inclusive.

Como consecuencia de lo que precede, el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A., en su reunión de 20 de febrero de 2020, ha acordado aprobar la propuesta de la nueva Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, 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 aprobar el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones sobre la nueva Política de Remuneración, cuyo contenido y motivación asume el Consejo formando parte integrante de su propuesta.

- Anexo 1 Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022 que se somete a la aprobación de la Junta General
- Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

CaixaBank, S.A.

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

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Valencia, 20 de febrero de 2020

Índice

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | INTRODUCCIÓN | 2 |
| II. | PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN | 2 |
| III. | REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS | 3 |
| 1. | COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN | 3 |
| 2. | REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN | 4 |
| 3. | REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES | 4 |
| IV. | REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS | 6 |
| 1. | DESCRIPCIÓN GENERAL E IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES | 6 |
| 2. | COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN | 7 |
| 3. | REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS | 7 |
| 4. | INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS | 11 |
| 5. | REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE | 12 |
| 6. | REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA | 14 |
| 7. | PREVISIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO | 14 |
| 8. | PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS ANTERIORES | 16 |
| 9. | PRIMAS DE RETENCIÓN | 16 |
| 10. | OTROS BENEFICIOS | 16 |
| 11. | PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA | 16 |
| 12. | REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES | 17 |
| 13. | ACTUALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y LAS CUANTÍAS DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS | 21 |
| V. | CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS | 21 |
| 1. | CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS | 21 |
| 2. | CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO | 24 |
| VI. | IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS | 25 |
| VII. | GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN | 26 |
| 1. | ASPECTOS GENERALES | 26 |
| 2. | FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK | 26 |
| 3. | FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK | 26 |
| 4. | FUNCIONES DE LAS ÁREAS DE CONTROL Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE CAIXABANK | 28 |

I. INTRODUCCIÓN

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

A continuación, se detalla el contenido de la política de remuneraciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**) para los ejercicios de 2020 a 2022, ambos incluidos (en adelante, **Política de Remuneración**).

La Política de Remuneración sustituye, por tanto, a la aprobada por la Junta General de CaixaBank el 6 de abril de 2017, modificada por la Junta General el 6 de abril de 2018 y el 5 de abril de 2019, que estaba próxima a la finalización de su vigencia, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo la misma. La presente Política de Remuneración replica sustancialmente los principios y características de la anterior, por entender el Consejo de Administración que siguen siendo igualmente aplicables para el nuevo periodo.

II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Los principios generales de remuneración de CaixaBank son los siguientes:

- I. La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. Por ello, la remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- II. Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- III. 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.
- IV. Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- V. El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.

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

- VI. 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.
- VII. 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.
- VIII. 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 remuneración establecidos en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) y en su normativa de desarrollo, aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (en adelante, **Colectivo Identificado**).

III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

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 no Ejecutivos**) consiste únicamente en componentes fijos. Los Consejeros no Ejecutivos 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 del cargo de consejero 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 especial el Presidente, 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 habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

Finalmente, los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

2. REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Presidente del Consejo de Administración de CaixaBank tiene establecida una retribución fija adicional por el ejercicio de esta función. Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y, particularmente, en los Estatutos Sociales, conlleva en un grupo del tamaño y de la complejidad de CaixaBank.

Por una parte, la LSC atribuye al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del consejo de administración, y la convocatoria y la presidencia de las reuniones del Consejo de Administración, fijando el orden del día de las reuniones y dirigiendo las discusiones y deliberaciones; el Presidente debe asimismo velar por que los Consejeros reciban con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre el orden del día y estimular el debate y la participación activa de éstos durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. El Presidente del Consejo de CaixaBank preside además las Juntas de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, según lo establecido en los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente, entre otras funciones, la representación institucional de CaixaBank y de las entidades que dependan de ésta (sin perjuicio de las funciones que se atribuyen en esta materia al Consejo de Administración); actuar en representación de la Sociedad ante los organismos corporativos y representativos del sector, de acuerdo con lo que establecen sus Estatutos; llevar la firma oficial de la Sociedad, y por tanto firmar en nombre de la Sociedad, y previos los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros.

Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, desde el punto de vista cuantitativo conllevan una gran dedicación y en intensidad muy superior al resto de miembros del Consejo (salvo por aquéllos que, además, tienen encomendadas funciones ejecutivas).

3. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES

a) Remuneración prevista en 2020

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de meros consejeros, y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, es de 3.925.000 €, cantidad que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017, y que se ha mantenido inalterada desde entonces. El importe máximo antes mencionado se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos, en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra.

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.

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

- I. 90.000€ anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
- II. 30.000€ anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos o de la Comisión de Retribuciones.
- III. 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.
- IV. 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.
- V. 1.000.000€ anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.
- VI. 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.
- VII. 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.

La remuneración de los Consejeros en su función de tales mantiene a CaixaBank como la entidad de crédito, de entre las más importantes de España, que menos retribuye a sus Consejeros no Ejecutivos.

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 las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos), 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 III.3.a).

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

IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

Los componentes retributivos de los miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas (en adelante, **Consejeros Ejecutivos**) se estructuran tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen principalmente:

- I. Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- II. Una remuneración variable, principalmente en forma de bonus vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- III. 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 un incentivo a largo plazo basado en instrumentos de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, **ILP**), tal como se establece en el apartado IV.4.

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

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

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.

2. COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN

a) Remuneración fija

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

A título ilustrativo, 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, Bankia, Banco Sabadell y Bankinter) y a partir de 2018 también una muestra de bancos a nivel europeo como ABN Amro, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natixis, Raiffeisen, Royal Bank of Scotland o SwedBank; como muestra multisectorial viene utilizando la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de un número representativo de empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

b) Remuneración por el desempeño de cargos en sociedades participadas

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

c) Otros componentes fijos de la remuneración

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos tienen pactadas en sus respectivos contratos aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado IV.7.

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.

3. REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS

a) Aspectos generales

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

b) Medición del rendimiento

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

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

- 50% en función de retos individuales
- 50% en función de retos corporativos

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

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

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

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

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

c) Supuestos especiales de restricción

La remuneración variable sería objeto de reducción si en el momento de la evaluación del rendimiento estuviese 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 RD 84/2015² y en la Circular 2/2016³.

d) 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 EBA⁴.

e) Periodo de diferimiento

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

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

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado IV.5, 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

f) Pago en metálico y en instrumentos

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

² 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.

³ Circular 2/2106, 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.

⁴ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste se efectuará preferentemente en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el apartado 1.l) del artículo 34 de la LOSS, en el Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014⁵ (en adelante, **Reglamento 527/2014**) y en las Directrices EBA.

g) Política de retención

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

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

h) 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. 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 IV.5.

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

i) 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 IV.5.

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

⁵ Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014 de la Comisión de 12 de marzo de 2014 por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable.

j) Situaciones especiales

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

k) Requisito de permanencia

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

l) 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.

4. INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser retribuidos adicionalmente mediante un plan de incentivos a largo plazo basado 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. REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

a) Supuestos de reducción

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

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

- I. 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.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la entidad, incluyendo especialmente:
 - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - b. Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - d. 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.
- V. 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.

- VI. Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa⁶ a instancias de la entidad (en este supuesto la reducción será total).
- VII. 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 CaixaBank en su conjunto, de la unidad de negocio y del Consejero Ejecutivo de que se trate.
- VIII. Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- IX. 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.

b) Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en el 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 IV.3.h). 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.

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 el plazo de un año a contar desde el pago de la remuneración variable, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará a lo previsto con carácter general en la legislación civil o laboral en materia de prescripción.

⁶ 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.

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

d) Principios generales del derecho laboral o contractual

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.

6. 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.

7. PREVISIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO

a) Descripción general

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

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

b) Carácter no discrecional

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

Así, la fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones (i) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los correspondientes contratos, (ii) no pueden derivarse de parámetros variables (tales como consecución de objetivos, alcance de hitos, etc.), (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en la forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni (iv) deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, lo que incluye los cambios derivados de procesos de fusión o combinación de negocios.

c) Eliminación de duplicidades

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

d) Régimen de consolidación de derechos

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por despido disciplinario declarado procedente en el caso de los contratos laborales o por causa justa en el caso de los contratos mercantiles, según este término se define en el apartado IV.5, o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

e) Aportaciones obligatorias en base variable

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

Este importe se determinará siguiendo los mismos principios y procedimientos que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus prevista en el apartado IV.3, atendiendo únicamente a los parámetros de evaluación individuales, y será objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la Circular 2/2016 y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas necesarias para que quede sujeta explícitamente a los supuestos de reducción previstos en el apartado IV.5 para la remuneración variable en forma de bonus. Asimismo, formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otros que pudieran establecerse.

De conformidad con el apartado 1.º) del artículo 34 de la LOSS, si el Consejero Ejecutivo abandona la entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios 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 IV.5.

8. PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS ANTERIORES

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

9. PRIMAS DE RETENCIÓN

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

10. 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.

11. 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) Pactos de no concurrencia post-contractual

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

c) Diferimiento y pago

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista en la Política de Remuneración para la remuneración variable en forma de bonus en el apartado IV.3.

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 IV.5, 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.

12. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2020 Y SIGUIENTES

a) Remuneración fija en metálico

La retribución fija anual en metálico a abonar al Consejero Delegado será de 2.261.200 €, que es el mismo importe fijado para el año 2019.

La remuneración anual por los cargos desempeñados en sociedades del grupo o en interés de CaixaBank, en función de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2019 (última información disponible en la fecha de aprobación de la presente Política de Remuneración por el Consejo de Administración), es de un total de 704.900 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaèche. Este importe incluye la remuneración anual por la mera condición de D. Gonzalo Gortázar Rotaèche de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones, prevista en 140.000 €. El importe total de la remuneración por cargos desempeñados (o la que, en su caso, perciba efectivamente en 2020 y siguientes D. Gonzalo Gortázar Rotaèche 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 2020 será de 1.556.300 €. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración se descontarán los importes que correspondan.

b) Remuneración variable en forma de bonus

El bonus target anual de D. Gonzalo Gortázar es de 708.800 €. La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros:

- I. ROTE CaixaBank: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- II. Ratio de eficiencia core: con una ponderación del 15 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- III. Variación de Activos Problemáticos: con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- IV. *Risk appetite framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- V. Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- VI. *Conducta y cumplimiento*: reto vinculado a la “Cultura” de Cumplimiento Normativo con una ponderación del 5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

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

c) Abono de rendimientos sobre el metálico diferido

La previsión de pagos por los conceptos en metálico diferidos previstos en el apartado IV.3.h) para D. Gonzalo Gortázar Rotaache es de 400 € para cada uno de los años de vigencia de la presente Política de Remuneración.

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

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

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

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

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché es beneficiario, junto con los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Entidad, del plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo CaixaBank (en adelante, **Plan**), tras haber sido aprobado por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el segundo ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrá en su caso recibir el Consejero Delegado en los años 2024, 2025 y 2026, en el supuesto de que se cumplan todos los objetivos correspondientes al segundo ciclo del Plan por encima de los presupuestados, asciende a 87.369 acciones.

El número máximo de acciones correspondiente al tercer ciclo del Plan que podría llegar a percibir, en su caso, el Consejero Delegado se someterá a la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas en el año 2021.

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

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

f) Sistema de ahorro a largo plazo

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

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado IV.7.e), es de 75.000 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

g) Otros beneficios

El contrato con el Consejero Delegado prevé un seguro de asistencia médica para él, su cónyuge e hijos menores de 25 años, valorado en 5.610 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

13. ACTUALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y LAS CUANTÍAS DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los conceptos y las cuantías de los distintos componentes retributivos tanto del actual como de los posibles nuevos Consejeros Ejecutivos, podrán ser objeto de fijación o modificación en cualquiera de los ejercicios cubiertos por la presente Política de Remuneración, siempre que el Consejo de Administración así lo acuerde en uso de las competencias establecidas en el apartado 2 del artículo 529 octodecimos y en el apartado 3 del artículo 249 de la LSC, y siempre dentro de las condiciones y de los principios establecidos en los apartados IV.1 a IV.11 (ambos incluidos) de la presente Política de Remuneración. En particular, sin carácter limitativo:

- I. En relación con la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos, su determinación o su actualización se llevará a cabo conforme al enfoque descrito en el apartado IV.2.a).
- II. En el futuro pueden producirse modificaciones en la cuantía o la proporción de la retribución variable en forma de bonus en relación con los componentes fijos, así como en la fijación de los parámetros de medición de los componentes de remuneración variable. En su caso, cualquier fijación o variación de la cuantía, la proporción, la estructura o los parámetros de medición de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros se llevaría a cabo siguiendo lo dispuesto en la Política de Remuneración (especialmente en su apartado IV.3.b) en relación con los parámetros de medición), y en la LOSS.
- III. Cualquier variación en la cuantía, proporción o en la estructura de los sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos se llevaría a cabo siguiendo los principios de la Política de Remuneración y de la LOSS.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que éstos se produzcan.

V. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

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 de 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 competencia 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 IV.11.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 de CaixaBank o en otras sociedades en interés de la entidad.

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

Asimismo, las compensaciones e indemnizaciones que corresponda percibir a los Consejeros Ejecutivos por causa de la terminación anticipada de sus contratos se regirán por lo dispuesto en el apartado IV.11.

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 contractuales para posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o previstas en el acuerdo suscrito en la actualidad con el Consejero Delegado 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 V.1 de la Política de Remuneración y serán aprobadas por el Consejo de Administración en uso de las competencias previstas en el apartado 2 del artículo 529 octodecimos y en el apartado 3 del artículo 249 de la LSC.

Cualesquiera condiciones en los contratos con posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o modificaciones en las condiciones previstas en la actualidad en el contrato con el Consejero Delegado serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que se produzcan.

2. CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO

a) Aspectos generales

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

El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado V.1.c).

Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en los apartados V.1.c) y V.1.e). El contrato no contiene pactos de permanencia.

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

b) Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación

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

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

El incumplimiento del pacto de no competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte de D. Gonzalo Gortázar Rotaeche del importe establecido como compensación.

c) Causas de terminación

El contrato establece las siguientes causas de terminación:

- I. Extinción unilateral por parte de D. Gonzalo Gortázar por incumplimiento grave de CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- II. Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- III. Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y de sus funciones de Consejero Delegado sin justa causa.
- IV. Extinción unilateral por parte de D. Gonzalo Gortázar en caso de adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de Fundación Bancaria "la Caixa", en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad.

- V. Cese de D. Gonzalo Gortázar de su cargo de Consejero Delegado y terminación del contrato por justa causa (por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones).
- VI. Desistimiento voluntario de D. Gonzalo Gortázar, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos primero y cuarto precedentes, D. Gonzalo Gortázar deberá ejercitar su derecho a rescindir 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 rescisión, D. Gonzalo Gortázar 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 de D. Gonzalo Gortázar, se establece una indemnización a su favor (adicional a la compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el apartado V.2.b).

La indemnización a percibir por D. Gonzalo Gortázar 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 IV.12.a) y el 85% de la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado IV.12.f), por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que D. Gonzalo Gortázar renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades en interés de CaixaBank.

VI. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

- a) Los importes por los conceptos señalados en los apartados IV.12.a), b), c), d), e), f) y g) anteriores, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte del Consejero Delegado.
- b) Un importe de 3.925.000 € aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017 para los Consejeros no Ejecutivos.

En caso de cese del Consejero Delegado, 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 V.2.b) y d) anteriores.

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

VII. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

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.

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:

- I. la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad;
- II. la determinación de la política de gestión de riesgos;
- III. la determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea sociedad dominante;
- IV. el nombramiento y destitución de los Consejeros Ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y
- V. 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:

- I. adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;
- II. aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política remunerativa y considerar y controlar detenidamente sus efectos; y
- III. 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.

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:

- I. preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el consejo de administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos, así como del resto del Colectivo Identificado;
- II. prestar apoyo y asesorar al consejo de administración sobre la definición de la política de remuneración de la entidad;
- III. apoyar al consejo de administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- IV. comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;
- V. revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el consejo de administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- VI. 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;
- VII. 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 y los intereses a largo plazo de la entidad;
- VIII. 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
- IX. 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.

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, control y 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 Recursos Humanos 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, ya sea en sus funciones de supervisión o en sus funciones ejecutivas, y de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.

Caixabank, S.A.

Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración (2020-2022)

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Barcelona, 18 de febrero de 2020

Índice

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. | MOTIVO DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN | 3 |
| III. | PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS | 3 |
| 1. | LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL | 3 |
| 2. | LEY DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y SU NORMATIVA DE DESARROLLO Y LAS DIRECTRICES EBA | 4 |
| 3. | ESTATUTOS SOCIALES Y NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK | 5 |
| IV. | PRINCIPALES CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR | 6 |
| V. | CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN | 7 |
| 1. | REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS | 7 |
| 2. | REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS | 8 |
| 3. | CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS | 8 |
| 4. | IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS | 9 |
| 5. | GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN | 9 |
| VI. | CONCLUSIÓN | 10 |

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 *novodecies* de la vigente Ley de Sociedades de Capital (**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.

La elaboración de la propuesta de la Política de Remuneración de los Miembros 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. (**CaixaBank o la Sociedad**) ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, el presente informe (**Informe**) sobre la propuesta de Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración (**Política de Remuneración**), para los ejercicios de 2020 a 2022, ambos incluidos, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente (en su texto actual aprobado por la Junta General de CaixaBank el día 5 de abril de 2019), sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

II. MOTIVO DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Como luego se indicará, se ha entendido conveniente introducir una serie de ajustes en la Política de Remuneración vigente hasta la fecha. Pero, en la medida en que se entiende que los principios y características de la misma continúan en vigor y que su periodo de vigencia está próximo a su finalización, se considera conveniente conferirle una mayor estabilidad, aprobándola ya como una nueva Política de Remuneración para el periodo 2020-2022, ambos inclusive.

III. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

Las principales normas aplicables a la remuneración de los Consejeros de CaixaBank son las siguientes:

1. LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de CaixaBank confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución adicional para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, a ser fijada por el propio Consejo de Administración. La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, debe ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneración.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (**Consejeros no Ejecutivos**) la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos su mera condición de consejeros.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (**Consejeros Ejecutivos**) la Política de Remuneración debe contemplar 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 postcontractual y permanencia o fidelización.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o 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.

Por otro lado, la LSC establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

2. LEY DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y SU NORMATIVA DE DESARROLLO Y LAS DIRECTRICES EBA

Por su condición de entidad de crédito, son aplicables a CaixaBank, además de las normas generales en materia de sociedades cotizadas, las normas sobre remuneración establecidas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (**LOSS**), aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (**Colectivo Identificado**) y en su normativa de desarrollo, en particular, en el 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 (**RD 84/2015**) y en la Circular 2/2016, así como las Directrices EBA, adoptadas como propias por el Banco de España, el 27 de julio de 2016; consecuencia de ello es que tanto el Banco Central Europeo como el Banco de España han integrado las Directrices EBA en sus prácticas de supervisión.

Los miembros del Consejo de Administración, tanto en sus funciones ejecutivas como en las no ejecutivas, forman parte del Colectivo Identificado de CaixaBank en virtud de lo establecido en el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (**Reglamento Delegado N° 604/2014**).

Los principios generales de la Política de Remuneración aplicables al Colectivo Identificado establecidos en la LOSS son los siguientes:

- (i) La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.

- (ii) La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- (iii) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito debe ser independiente de las unidades de negocio que supervise, contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y ser remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- (iv) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento debe ser supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- (v) La política de remuneración deber distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
 - a) la remuneración fija, que deber reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
 - b) la remuneración variable, que deber reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La LOSS contiene además los preceptos específicos que regulan los distintos componentes de la remuneración, ya sean fijos o variables, y los pagos por terminación anticipada de las correspondientes funciones de los consejeros.

3. ESTATUTOS SOCIALES Y NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK

La regulación de la remuneración de los consejeros de CaixaBank se contiene en el artículo 34 de los Estatutos Sociales, y es desarrollada en el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Retribuciones; todo ello de forma consistente con los preceptos de la LSC, de la LOSS y su normativa de desarrollo.

Por otra parte, el Consejo de Administración de CaixaBank tiene aprobados los principios generales de remuneración aplicables a nivel de su grupo, que se describen en el apartado II de la Política de Remuneración, incluidos los principios aplicables a los profesionales que integran el Colectivo Identificado.

IV. PRINCIPALES CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN RESPECTO A LA POLÍTICA ANTERIOR

Los principios y características de la Política de Remuneración son los mismos que los que resultaban de aplicación a la anterior Política de Remuneración.

La nueva Política de Remuneración recoge únicamente, con respecto a la anterior, además de alguna mejora en la redacción, los siguientes cambios:

- (i) La inclusión expresa en la Política de Remuneración de las retribuciones de los consejeros miembros de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital, creada por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de mayo de 2019.

En la actualidad la citada Comisión está compuesta por el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado y tres consejeros.

Se hace constar que el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se mantiene y no varía con respecto al importe aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017, a pesar de la creación de esta nueva Comisión y la correspondiente remuneración a la que ha dado lugar desde entonces.

- (ii) La fijación de la nueva ponderación de los parámetros relativos al Ratio de eficiencia core y a la Variación de Activos Problemáticos de los retos corporativos para calcular la remuneración variable en forma de bonus del Consejero Ejecutivo para 2020 y los ejercicios siguientes.

La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros (apartado IV.12.b) de la Política de Remuneración):

- ROTE CaixaBank: con una ponderación del 10 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Ratio de eficiencia core: con una ponderación del 15 por ciento (10 por 100 en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Variación de Activos Problemáticos: con una ponderación del 5 por ciento (10 por 100 en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- *Risk appetite framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 10 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 5 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- Conducta y cumplimiento: reto vinculado a la “Cultura” de Cumplimiento Normativo con una ponderación del 5 por ciento (misma ponderación en 2019) y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

La parte de los retos individuales (50 por ciento, misma ponderación en 2019) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. En todos los casos, no alcanzar el grado de consecución mínima implicará un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales (apartado IV.12.d) de la Política de Remuneración).

En relación con la fijación de la remuneración del Consejero Ejecutivo para 2020 y los ejercicios siguientes se mantienen los mismos niveles de retribución existentes en 2019 con un único incremento de la prima del seguro de vida que pasa de 52.560 € a 58.366 € que, aun manteniendo las mismas coberturas, incrementa su tarifa por la edad, y se introduce la previsión de que a la finalización del incentivo a largo plazo vigente se podrá someter a la Junta General de Accionistas, en su caso, un nuevo incentivo a largo plazo para su aprobación.

V. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

En consistencia con lo establecido en los principios generales de gobierno corporativo y los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos consiste únicamente en una cantidad fija anual, con exclusión de componentes variables. El importe global máximo de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos debe, siguiendo los preceptos de la LSC, ser fijado por la Junta y ha de mantenerse vigente en tanto la Junta no acuerde su modificación. La cifra fijada por la Junta General de accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones Delegadas y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones; la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

La Política de Remuneración contiene además la justificación de la remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración, en el apartado III.2., y las previsiones sobre la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos para el ejercicio 2020 y siguientes en el apartado III.3.

Los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Asimismo, la Política de Remuneración contiene las previsiones en materia de remuneración de los Consejeros no Ejecutivos para el ejercicio 2020 y siguientes, particularmente en lo que se refiere a la remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración.

2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

En materia de Consejeros Ejecutivos, la Política de Remuneración, de manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA y los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, contiene una descripción detallada de cada uno de los elementos de remuneración que a continuación se enumeran:

- (i) Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables.
- (ii) Componentes fijos de la remuneración.
- (iii) Remuneración variable en forma de bonus, con descripción de los aspectos generales, los criterios de medición del rendimiento, los supuestos especiales de restricción, el porcentaje y el período de diferimiento, la forma de pago, la política de retención, el abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos, la extinción o suspensión de la relación profesional, las situaciones especiales, el requisito de permanencia, y la incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión.
- (iv) Incentivos a largo plazo basados en instrumentos.
- (v) Supuestos de reducción (malus) y recuperación (clawback) de la remuneración variable.
- (vi) Remuneración variable garantizada.
- (vii) Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo los aspectos generales, el carácter no discrecional, la eliminación de duplicidades, el régimen de consolidación de derechos y las aportaciones obligatorias en base variable.
- (viii) Pagos por abandono de contratos anteriores.
- (ix) Primas de retención.
- (x) Otros beneficios, incluyendo la cobertura de responsabilidad civil.
- (xi) Pagos por terminación anticipada, incluyendo la cuantía y límites de los mismos, los pagos por pactos de no concurrencia post-contractual, el diferimiento y pago, los supuestos de reducción y recuperación, el límite absoluto a los pagos por terminación anticipada y los principios generales del derecho contractual o laboral.

Asimismo, la Política de Remuneración contiene las previsiones concretas en materia de remuneración de los Consejeros Ejecutivos (actualmente del Consejero Delegado) para el ejercicio 2020 y siguientes.

3. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

De manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA y los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneración contiene una descripción de las condiciones aplicables a los contratos con los Consejeros Ejecutivos, según se establecen en el contrato suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, en su condición de Consejero Delegado.

En concreto la Política de Remuneración contiene una descripción de las siguientes condiciones:

- (i) Naturaleza de los contratos.
- (ii) Duración.
- (iii) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades.
- (iv) Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad.
- (v) Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización.
- (vi) Pactos de no competencia post-contractual.
- (vii) Cláusulas de terminación.
- (viii) Otras condiciones contractuales.
- (ix) Fijación o modificación de las condiciones contractuales.

En concreto, se establece que el Consejero Ejecutivo percibirá una anualidad de los componentes fijos de su remuneración como compensación del pacto de no competencia, cuya duración se establece en un año. En los casos en que proceda, D. Gonzalo Gortázar Rotaeché percibirá una anualidad de los componentes fijos anuales brutos.

4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

La Política de Remuneración contiene el importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer CaixaBank al conjunto de sus consejeros.

5. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

De manera consistente con lo preceptuado en la LSC, la LOSS y su normativa de desarrollo, las Directrices EBA, los Estatutos Sociales y resto de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneración contiene una descripción de la gobernanza de la Política de Remuneración de CaixaBank, con mención de las competencias propias de los distintos órganos sociales que intervienen en su elaboración y aprobación, incluyendo el Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones, las áreas de control y el Comité de Dirección de CaixaBank.

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

VI. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, considera que la Política de Remuneración contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; asimismo, considera 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.



RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DE EMPLEADOS CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO DE LA SOCIEDAD.

Consejo de Administración – 20 de febrero de 2020

I. OBJETO DE LA RECOMENDACIÓN

El apartado g) del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) establece que las entidades de crédito, al fijar los componentes variables de la remuneración de los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (en adelante, **Colectivo Identificado**), deberán determinar las ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

1. El componente variable no puede ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona.
2. No obstante, los accionistas de la entidad pueden aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total.

Para la aprobación de este nivel más elevado de la remuneración variable, el mencionado artículo establece que los accionistas de la entidad han de tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del consejo de administración u órgano equivalente, 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 (en adelante, **Recomendación Pormenorizada**).

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**), con sujeción a lo dispuesto en el citado apartado g) del artículo 34 de la LOSS, emite la presente Recomendación Pormenorizada para la aprobación de la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable (200% de los componentes fijos) para un número de 160 cargos del Colectivo Identificado, que se incluye en el punto 11º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 2 de Abril de 2020, en primera convocatoria, y para el siguiente día, 3 de Abril de 2020, en segunda convocatoria.

II. NORMATIVA APLICABLE

Los componentes variables de la remuneración del Colectivo Identificado están regulados principalmente en el artículo 34 de la LOSS, que en su apartado g), anteriormente citado, regula las ratios a establecer con relación a los componentes fijos y los mecanismos para su determinación.

Entre los componentes variables de la remuneración quedan incluidos no sólo los bonus o incentivos variables anuales sino también aquéllos concedidos mediante incentivos de

carácter plurianual, así como otros conceptos como los pagos por terminación anticipada (indemnizaciones, compensaciones por obligaciones de no competir) o los pagos por abandono de contratos anteriores en otras.

En desarrollo de lo anterior, las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea¹ (en adelante, **Guía EBA**) establecen en su apartado 117 los criterios para que un componente de remuneración pueda ser considerado como remuneración fija; y en su apartado 116 que cuando no sea posible asignar claramente un componente a la remuneración fija en base a dichos criterios, dicho componente tendrá la consideración variable.

En consecuencia, en el cómputo de la remuneración variable a los efectos de la ratio máxima deben incluirse todos los componentes que, por su propia naturaleza o con carácter residual, no puedan ser considerados como fijos y que sean concedidos en un determinado ejercicio, incluyendo, como ya ha sido mencionado anteriormente, no sólo los bonus o incentivos anuales y plurianuales sino otros conceptos como las indemnizaciones por resolución de contrato y las compensaciones por los compromisos post contractuales de no competir.

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 154 de la Guía EBA, a pesar de reiterar que las indemnizaciones por despido tienen la consideración de remuneración variable, establece que éstas no han de tenerse en cuenta para el cálculo de la ratio, ni someterse a la aplicación de diferimiento y pago en instrumentos, en la medida en que queden incluidas en alguna de las siguientes categorías:

1. indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional²;
2. indemnizaciones obligatorias tras la decisión de un tribunal;
3. indemnizaciones calculadas mediante una fórmula genérica definida previamente en la política de remuneración en los casos mencionados en el apartado 149 de la Guía EBA³;
4. liquidaciones efectuadas por cese cuando estén sujetas a una cláusula de no competencia (“ausencia retribuida”) en el contrato y se paguen en ejercicios futuros hasta el máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el período de no competencia si el personal aun estuviera empleado; o
5. indemnizaciones por despido previstas en el apartado 149 de la Guía EBA, que no puedan incluirse en los puntos 1, 2 y 3 precedentes, cuando la entidad haya

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22); aunque las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea no forman propiamente parte del Derecho de la Unión Europea, el Reglamento de la Unión Europea que regula su creación y funcionamiento establece que las autoridades competentes y las entidades tienen que hacer todo lo posible por “atenerse a ellas”.

² Entendidas como las establecidas legalmente con carácter imperativo o mínimo por el Estatuto de los Trabajadores o por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

³ Este apartado se refiere a supuestos de inviabilidad de la entidad de crédito, de reducción significativa de actividades, adquisición de áreas de negocio por otras entidades, o acuerdos en caso de conflicto laboral para evitar llevar el caso ante los tribunales.

demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

III. LOS COMPONENTES VARIABLES EN LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DE CAIXABANK

1. Política general de remuneración en materia de remuneración variable

Entre los principios de remuneración aprobados por el Consejo de Administración y aplicables con carácter general en la Entidad y su grupo, se encuentra el relativo a que los componentes fijos y de beneficios sociales deben constituir la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias, donde, en general, el concepto remuneratorio variable ha de tender a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.

Este principio conservador en materia de remuneración variable se refleja tanto en la Política General de Remuneración de CaixaBank y su grupo como en las específicas Política de Remuneración del Consejo de Administración y Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank.

A continuación, se describe el tratamiento de los componentes variables de remuneración en dichas políticas.

2. Política de Remuneración del Consejo de Administración

a) Consideraciones generales

La vigente Política de Remuneración del Consejo de Administración de CaixaBank (en adelante, **PRCA**) sólo prevé elementos de remuneración variable para los consejeros ejecutivos.

En relación con los consejeros ejecutivos, y atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la PRCA establece que las cuantías de remuneración fija deben ser suficientes; el porcentaje que representa la remuneración variable en forma de bonus sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, no superando, con carácter general, el 40 por ciento, sin tener en cuenta otros posibles componentes variables como los incentivos a largo plazo (en adelante, **ILP**).

Asimismo, establece que el componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos no debe ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, no superior al 200% del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la LOSS.

Los distintos componentes de remuneración variable para los consejeros ejecutivos se regulan principalmente en los apartados IV.3 a IV.6, IV.9 y IV.11 (pagos por terminación anticipada) de la PRCA, y se establecen cumpliendo con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado IV.11.a) de la PRCA establece que la cuantía de las **indemnizaciones por terminación** de los contratos de los consejeros ejecutivos debe establecerse en todo momento de modo que no superen los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Guía EBA.

En relación con los pagos por **pactos de no concurrencia post contractual**, el apartado IV.11.b) de la PRCA establece que los contratos pueden contener pactos de esta naturaleza cuya compensación puede consistir en un importe que con carácter general no debe exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el consejero ejecutivo hubiese percibido de haber continuado en la Entidad; el importe de la compensación debe dividirse en cuotas periódicas futuras pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.

El apartado IV.11.e) de la PRCA establece finalmente que el abono de los pagos por terminación anticipada no puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada deben ser objeto de reducción para cumplir con los límites obligatorios.

c) Práctica seguida por la Entidad

En la práctica contractual seguida por CaixaBank desde la aplicación de la Guía EBA, en los contratos de los Consejeros Ejecutivos en los que se ha establecido indemnización, ésta ha sido fijada en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración; por otra parte, la duración de los pactos de no competencia no contractual de los contratos vigentes es de un año, y la compensación se ha establecido en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero mensualmente en doce partes iguales.

Dada la naturaleza mercantil (no laboral) de los contratos con los consejeros ejecutivos, la indemnización pactada computaría plenamente como remuneración variable en la ratio de remuneración, siguiendo las normas anteriormente reseñadas, para el caso en que procediese en caso de terminación del contrato. Por el contrario, la compensación por el pacto de no competencia post contractual, aun manteniendo su consideración como componente variable, quedaría exceptuada de dicho cómputo.

3. Política de Remuneración del Colectivo Identificado⁴

a) Consideraciones generales

Al igual que en la PRCA, la vigente Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank (en adelante, **PRCI**) refleja la política conservadora de la Entidad en materia de componentes variables de la remuneración.

En particular, en la PRCI se establece que CaixaBank considera que cuanto más elevada sea la remuneración variable en relación con la remuneración fija, mayor será el incentivo para conseguir los resultados requeridos, y mayores pueden llegar a ser los riesgos asociados; por otro lado, si el componente fijo es demasiado bajo en relación con la remuneración variable, es posible que resulte difícil reducir o eliminar la remuneración variable en un ejercicio financiero en que se hayan obtenido malos resultados.

De forma implícita, la PRCI considera que la remuneración variable puede convertirse en un potencial incentivo a asumir riesgos, por lo que un nivel bajo de la remuneración variable constituye un método simple de protección frente a dichos incentivos.

Por otro lado, la PRCI establece que el nivel de asunción de riesgos debe tener igualmente en cuenta la categoría de los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, aplicando el principio de proporcionalidad interna, por el cual el equilibrio apropiado de los componentes fijo y variable de la remuneración puede variar entre las categorías de profesionales, dependiendo de las condiciones del mercado y del contexto específico en el que opera la entidad.

Por todo ello, y atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la PRCI reitera que en el Grupo CaixaBank las cuantías de remuneración fija son suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido.

Por último, la PRCI, reproduciendo las directrices de la Guía EBA, establece que la remuneración de los profesionales responsables de las funciones de control independientes debe tender a ser predominantemente fija, y que cuando dichos profesionales reciban remuneración variable, ésta debe determinarse separadamente de las unidades de negocio que controlen, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en las que participen dichos profesionales.

⁴ A pesar de que en el Colectivo Identificado se incluyen los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, ejecutivos y no ejecutivos, éstos no están incluidos en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank por ser objeto de regulación específica en la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

Los distintos componentes de remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado se regulan principalmente en los apartados 7 a 10, 13, y 15 (pagos por terminación anticipada) de la PRCI, y se establecen cumpliendo con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 15.1 de la PRCI establece que, con carácter general, las obligaciones en materia de **indemnizaciones por ceses laborales** asumidas por la Entidad vienen condicionadas por la normativa de aplicación; así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos con carácter mínimo, imperativo e indisponible.

Para los profesionales del Colectivo Identificado con relación laboral común se establece que la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese que haya de computar a los efectos de la ratio máxima de remuneración variable no debe superar los límites legalmente establecidos.

Para los profesionales del Colectivo Identificado con relación laboral de alta dirección se establece que, con el límite de la misma regla, con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior, la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese no debe superar una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio, en su caso, de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual.

A dicho respecto, el apartado 15.2 de la PRCI establece, para el caso de que se haya pactado en el contrato un **compromiso de no competencia post contractual**, su compensación debe consistir en un importe que con carácter general no puede exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el profesional hubiese percibido de haber continuado en la entidad; el importe de la compensación ha de ser dividido en cuotas periódicas futuras e iguales, pagaderas durante todo el periodo de duración del pacto de no competencia.

Por otra parte, el apartado 15.5 de la PRCI regula los pagos por **desvinculación amparada en plan colectivo**, aplicable con carácter general a todos los empleados de CaixaBank (en adelante, **DPC**)⁵ que cumplan con las condiciones establecidas en dicho plan, y al que pueden acogerse los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral.

⁵ Es habitual que estos planes sean objeto de negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores de CaixaBank, y alcanzan a todo el colectivo de empleados de CaixaBank que cumplan determinados requisitos (incluyendo habitualmente de antigüedad y de edad) en ellos establecidos.

Siguiendo la interpretación más conservadora de las normas aplicables, la PRCI califica los pagos por DPC, en el caso de miembros del Colectivo Identificado, como remuneración variable sujeta, en su caso, a las excepciones previstas en el artículo 154 de la Guía EBA (anteriormente referenciadas en el apartado II de esta Recomendación Pormenorizada); en consecuencia, la parte de los pagos por DPC que no pueda ser exceptuada en virtud de dicha disposición, debe someterse íntegramente a las reglas del ciclo de pago (diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo del ratio de remuneración, cláusulas de reducción – *malus* - y recuperación - *clawback*) aplicables al resto de los componentes de remuneración variable.

Por último, el apartado 15.6 de la PRCI establece que en ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

c) Práctica seguida por la Entidad

En la práctica contractual seguida por CaixaBank desde la aplicación de la Guía EBA, en la generalidad de los contratos de los miembros del Colectivo Identificado con contrato de alta dirección se ha establecido una indemnización consistente en el mayor importe de (i) la indemnización que les correspondiese por el Estatuto de los Trabajadores en virtud de contrato laboral común anterior en suspenso o (ii) una anualidad de los componentes fijos de la remuneración anual.

Asimismo, como regla general, en los contratos de los miembros del Colectivo que contienen compromisos de no competencia post contractual, su duración se ha establecido en un año, y su compensación consiste, también como regla general, en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero mensualmente en doce partes iguales.

Con arreglo a la regla descrita, en los casos de contratos de alta dirección en los que exista un contrato laboral común previo en suspenso, en que la indemnización devengada hasta el momento de la suspensión supere el importe de una anualidad de los componentes fijos, se aplicará aquélla, y no computará a los efectos del cómputo de la ratio con arreglo a la norma del apartado 154 de la Guía EBA, anteriormente citado; por el contrario, en el caso de que la indemnización acumulada sea inexistente (por no existir contrato anterior laboral común en suspenso) o inferior al importe de una anualidad de los componentes fijos, la indemnización aplicable será la de una anualidad de los componentes fijos, y computará en la ratio de remuneración en la medida en que exceda de la indemnización acumulada por la relación laboral común anterior (en caso de existir).

Por último, la compensación por el pacto de no competencia post contractual establecida en los términos anteriormente descritos, aun manteniendo su consideración como componente variable, quedaría exceptuada del cómputo de la ratio de remuneración.

IV. SUPUESTOS QUE MOTIVAN LA PROPUESTA DE ELEVACIÓN DE LA RATIO MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE Y JUSTIFICACIÓN

Los supuestos que motivan la propuesta de elevación de la ratio máxima y su justificación son los siguientes:

1. Necesidad de adaptación a las prácticas habituales y a la competencia del mercado

Si bien la política retributiva de CaixaBank establece, en general, una retribución variable relativamente reducida en relación con los componentes fijos y los beneficios sociales, la fijación de la proporción entre componente fijo y variable para determinadas posiciones específicas debe responder a las prácticas habituales de mercado para posiciones equivalentes, tanto a nivel nacional como internacional en base a los estudios e información de mercado elaborados por empresas especializadas de primer nivel.

La limitación de la retribución variable es exigida a las entidades de crédito europeas con independencia de la localización de sus actividades, mientras que a las entidades no comunitarias sólo les es aplicable esta limitación en relación con las actividades desarrolladas en Europa. CaixaBank, como entidad con vocación internacional, debe dotarse de las máximas potencialidades y con la flexibilidad necesaria para poder competir en la atracción y retención del talento. En dicho contexto, CaixaBank debe tener la posibilidad de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en las posiciones afectadas, mediante un sistema de remuneración homologable al resto de entidades en competencia directa con la Entidad.

La ampliación de la ratio máxima al 200% afectaría, al igual que en anteriores ejercicios, a un número limitado de posiciones del Colectivo Identificado, en número de 30 y que se identifican bajo el **Epígrafe I** del **ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada.

No obstante, y de modo consistente con los principios y las prácticas retributivas vigentes en la Entidad, la propuesta conlleva un uso limitado, puntual y no generalizado de la posibilidad de que la retribución variable en forma de bonus supere el 100% del componente fijo.

2. Concurrencia de componentes variables en un mismo ejercicio de concesión

Tal como ha sido expuesto en apartados precedentes, la clasificación obligatoria de los distintos tipos de remuneración entre componentes fijos y variables (sin que exista categoría intermedia o adicional alguna), y el modo de definir cada uno de ellos (es componente variable todo aquél que no pueda ser definido como fijo) hace que pueda concurrir en un mismo ejercicio la concesión de distintas modalidades de remuneración variable, todas ellas sujetas a la ratio máxima aplicable a la Entidad (remuneración variable en forma de bonus, incentivos variables a largo plazo, pagos por terminación anticipada o, alternativamente, pagos por DPC).

En el caso de CaixaBank, y aun habiendo aplicado políticas conservadoras en materia de remuneración variable, existen supuestos en que los pagos por terminación anticipada o por DPC pueden tener que verse reducidos por exceder globalmente el

límite del 100% de los componentes fijos, al computarse juntamente con el resto de los componentes variables y no quedar exceptuados, en todo o en parte, por el apartado 154 de la Guía EBA.

Ampliar la ratio máxima al 200% en estos casos permitiría a la Entidad, sin modificar sus políticas conservadoras en materia de remuneración variable en forma de bonus, incentivos a largo plazo y pagos por terminación anticipada, aumentar la capacidad de atender, en términos cuantitativos, a la integridad de los compromisos adquiridos con los miembros del Colectivo Identificado en igualdad de condiciones que el resto de los empleados de la Entidad (sin perjuicio de que su pago, en la medida en que sea calificado de componente variable y no exceptuado por el apartado 154 de la Guía EBA deba llevarse a cabo siguiendo los principios de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cláusulas de reducción – *malus* - y de recuperación – *clawback* - aplicables).

La ampliación de la ratio máxima al 200% afectaría, al igual que en anteriores ejercicios, a un número limitado de miembros del Colectivo Identificado, cuyas posiciones se identifican bajo el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada.

Si bien en el momento actual el número de personas concretas que ocupan posiciones del Colectivo Identificado que pudieran verse afectadas por una reducción obligatoria de los pagos por terminación anticipada o por DPC es limitado, dada su situación contractual y la indemnización laboral obligatoria devengada, cualquier posible sustitución de dichas personas en sus cargos puede provocar que sus sustitutos puedan verse en la situación de reducción descrita y que la ampliación de la ratio máxima trata de paliar.

Por este motivo, en la ampliación de la ratio máxima al 200% deben quedar incluidas, con carácter eventual, todas las posiciones del Colectivo Identificado que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, que se identifican en los **Epígrafes I y II del ANEXO** y cuyo número es de 160.

La aprobación de la ratio máxima por los motivos apuntados en este **apartado IV.2** no implica una habilitación general a la Entidad para proceder a la variación de las políticas conservadoras en materia de componentes variables de la remuneración ni a la revisión generalizada de las condiciones de los contratos de los miembros del Colectivo Identificado, sino que, tal como se ha expuesto con anterioridad tiene como finalidad ampliar la capacidad de la Entidad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración.

V. EFECTO DE LA PROPUESTA SOBRE EL MANTENIMIENTO DE UNA BASE SÓLIDA DE CAPITAL

Para las 30 posiciones cuya retribución variable en forma de bonus puede llegar a superar el 100% de sus componentes fijos (descritas en el **apartado IV.1** precedente y relacionadas en el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), el importe máximo estimado conjunto de dicho exceso, aun en el supuesto hipotético (y

no previsto), sería de 2.152.000 Euros.

En relación con el resto de las 130 posiciones del Colectivo Identificado que tienen reconocidos componentes variables de remuneración (descritas en el **apartado IV.2** a esta Recomendación Pormenorizada), y atendiendo al hecho de que su afectación es meramente potencial, aun en el supuesto de que la concurrencia de componentes variables afectase a la totalidad de las personas que hoy ocupan las posiciones incluidas en la relación cuya situación contractual obligase a la reducción de los pagos por terminación anticipada o por DPC, el impacto económico sería de 11.470.000 Euros.

El Consejo de Administración considera que el importe agregado de ambas cifras (13.622.000 Euros) no tendría impacto relevante en el mantenimiento de una base sólida de capital ni afectaría a las obligaciones de la Entidad en materia de solvencia.

VI. PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL

En virtud de lo que precede, el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas la aprobación del siguiente acuerdo:

Aprobación del nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.

Aprobar que el nivel de remuneración variable de las ciento sesenta (160) posiciones del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad (Colectivo Identificado) a los que se refiere la “Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado”, pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, todo ello al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

La aprobación del presente acuerdo en relación con las ciento treinta (130) posiciones incluidas en el Epígrafe II del documento adjunto como anexo a la citada recomendación pormenorizada, tiene como única finalidad ampliar la capacidad de la Sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, y sin que implique la alteración general de las prácticas y políticas de remuneración vigentes en la Sociedad.

En Valencia, a 20 de febrero de 2020

ANEXO
a la recomendación pormenorizada sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado
NÚMERO DE PERSONAS Y CARGOS AFECTADOS
Epígrafe I Posiciones del Colectivo Identificado afectados por razones de mercado

| POSICIÓN | # Personas |
|---|-------------------|
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA DE EMPRESAS | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA PRIVADA | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL CATALUÑA | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL EBRO | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - MARKETS | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - ALM, TREASURY & FUNDING | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - TECHNICAL BUSINESS UNIT | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - STRUCTURED FINANCE | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - CORPORATE BANKING UNIT | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - INTERNATIONAL BANKING | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - EQUITY | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - GESTION RIESGOS ESTRUCTURALES DE BALANCE | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - ENERGY & TELECOM | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - CONSTRUCTION & INFRASTR.1&2 & REAL ESTATE | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - RESEARCH IBERIA | 1 |
| BRANCH MANAGER - PORTO | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - PASIVO ESTRUCTURADO & COMMODITIES | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - EQUITY DERIVATES | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - INTEREST RATE DERIVATES | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - FIXED INCOME | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - FOREIGN EXCHANGE | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - CREDITO | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - DEUDA PUBLICA | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - FX VOLATILITY | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - FX SPOT AND FORWARD | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - CARTERA DE RENTA FIJA | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - GESTIÓN DE COLATERALES | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - GESTIÓN Y PRICING CVA - FVA | 1 |

Epígrafe II Resto de posiciones del Colectivo Identificado afectados por la concurrencia de componentes variables de remuneración

| POSICIÓN | # Personas |
|---|------------|
| CONSEJERO DELEGADO | 1 |
| DIRECCIÓN GENERAL NEGOCIO | 1 |
| DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION | 1 |
| DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA FINANCIERA | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMUNIC,RELAC.INSTIT, MARCA Y R.S.C. | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE INTERVENCION, CONTROL GESTION Y CAPITAL | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CIB AND INTERNATIONAL BANKING | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE AUDITORIA INTERNA | 1 |
| DIRECTOR EJECUTIVO DE SEGUROS | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDIOS | 1 |
| SECRETARIO GENERAL Y DEL CONSEJO | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA ADJUNTA AL CONSEJERO DELEGADO | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CORPORATE RISK MANG.FUNCTION & PLANNING | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA - Chief Lending Officer Empresas | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA - Chief Retail Lending Officer | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA COMISION PERMANENTE CREDITOS PRESIDENTE | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE NEGOCIOS Y EMPRENDEDORES | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASESORIA JURIDICA | 1 |
| DIRECCION EJECUTIVA DE DESARROLLO CORPORATIVO | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE DIRECCION EJECUTIVA ADJ. A LA DG NEGOCIO | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MOROSIDAD, RECUPERACIONES Y ACTIVOS ADJ. | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PAYMENTS & CONSUMER | 1 |
| DIRECCION EJECUTIVA DE REAL ESTATE ACTIVOS ADJUDICADOS | 1 |
| DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RETAIL | 1 |
| DIRECCION EJECUTIVA DE SECRET. TECNICA DE PRESIDENCIA EN MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCÍA ORIENTAL Y MURCIA | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCÍA OCCIDENTAL | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL CANARIAS | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL BARCELONA | 1 |

(continuación)

| POSICIÓN | # Personas |
|---|-------------------|
| DIRECCIÓN TERRITORIAL MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL NOROESTE | 1 |
| DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE | 1 |
| SUBDIRECCIÓN GENERAL DE COMPLIANCE | 1 |
| SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS BANCARIOS | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA - Chief Information Officer | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ANALISIS Y CONCESION PARTICULARES | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CORPORATE M&A | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CUSTOMER LAB & CUSTOMER EXPERIENCE | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DESARROLLO DE NEG.EMP-BCA. TRANSACCIONAL | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DIRECCION COMERCIAL D'EMPRESAS | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE NEGOCIO INMOBILIARIO | 1 |
| DIRECTOR CORPORATIVO DE CUSTOMER EXPERIENCE | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA Y ESTUDIOS | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PROYECTO TRANSFORMACIÓN EN BCA. EMPRESAS | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SECURITY & GOVERNANCE | 1 |
| DIRECCIÓN CORPORATIVA PROYECTO EFICIENCIA COMERCIAL BPI | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED BARCELONA CIUDAD | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED BARCELONA PROVINCIA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT BARCELONA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA PRIVADA DT BARCELONA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL RETAIL DT BARCELONA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MADRID NORTE | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MADRID SUR | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA PRIVADA DT MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA RETAIL DT MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED VALENCIA NORTE | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED VALENCIA SUR | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT COMUNIDAD VALENCIANA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA PRIVADA DT COMUNIDAD VALENCIANA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA RETAIL DT COMUNIDAD VALENCIANA | 1 |

(continuación)

| POSICIÓN | # Personas |
|---|-------------------|
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MÁLAGA CÓRDOBA JAÉN C GIBRALTAR CEUTA MELILLA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MURCIA ALMERÍA GRANADA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT ANDALUCÍA ORIENTAL Y MURCIA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA PRIVADA DT ANDALUCÍA ORIENTAL Y MURCIA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA RETAIL DT ANDALUCÍA ORIENTAL Y MURCIA | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL - RED ASTURIAS Y LEON | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT NORTE | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA PRIVADA DT NORTE | 1 |
| DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA RETAIL DT NORTE | 1 |
| DIRECCIÓN DE ÁREA DE BUSINESS RISK DEVELOPMENT & CARS | 1 |
| DIRECCIÓN DE ÁREA DE CALIDAD Y VOZ DEL CLIENTE | 1 |
| DIRECCIÓN DE ÁREA DE FFEE EMPRESAS Y MDO CAPITALES BCA. EMP. | 1 |
| DIRECCIÓN DE ÁREA DE FINANCIACION Y SERVICIOS Y COORD.UGES | 1 |
| DIRECCIÓN DE ÁREA DE GESTION CORPORATIVA Y GOVERNANCE | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AGROBANK | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDIT. FINANCIERA, PARTICIP. Y CUMPL.NORM. | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDIT.MERCADOS, RIESGOS Y BANCA INTERNAC. | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDIT.SISTEMAS,PROCESOS Y BANCA DIGITAL | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDITORIA TERRITORIAL Y NEGOCIO | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE BUSINESSBANK | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE ANALYTICS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL DE NEGOCIO | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL Y REPORTING | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CREDIT MANAGER CIB & INTERNAT. | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CREDIT MANAGER EMPRESAS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE DINAMIZACION NEGOCIO CONSUMO | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE EFICIENCIA Y DIGITALIZACION DE PROCESOS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIA,GOBIERNO Y REGUL.DE RIESGOS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE HOTELS & TOURISM | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE METODOLOGIA Y REPORTING DE AUDITORIA | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE MOROSIDAD Y REESTRUCTURACIONES | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE NEGOCIO BANCA RETAIL | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION, IMPAIRMENT Y CAPITAL REG. | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE POLIT.SEG. Y CONTROL DEL R.DE CREDITO | 1 |

(continuación)

| POSICIÓN | # Personas |
|---|-------------------|
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE R. ESTRUCTURALES Y MODELOS REGULADOS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE RIESGOS NO FINANCIEROS | 1 |
| DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE VALIDACION Y RIESGO DE MODELO | 1 |
| DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE BANCA PRIVADA | 1 |
| DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE KEY CLIENTS | 1 |
| DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE WEALTH | 1 |
| DIRECTORA DE DEPARTAMENTO DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - EQUITIES & CORPORATE FINANCE | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - INDUSTRIALS & RETAIL | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - INSTITUTIONAL BANKING | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - INSURANCE & FINANCIAL ENTITIES | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - INTERNATIONAL BUSINESS DEVELOPEMENT | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - LISBOA | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - TRANSACTIONAL BANKING | 1 |
| MANAGING DIRECTOR - CONTROL DE NEGOCIO CIB | 1 |
| SENIOR DIRECTOR - GESTIÓN DE LA LIQUIDEZ | 1 |
| DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA DT BARCELONA | 1 |
| DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA DT MADRID | 1 |
| DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA DT AND. ORIENTAL - MURCIA | 1 |
| DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA DT ANDALUCÍA OCCIDENTAL | 1 |
| REP. OFFICE MANAGER - OFICINA DE REPRESENTACIÓN DE SUDAFRICA | 1 |
| REP. OFFICE MANAGER - OFICINA DE REPRESENTACIÓN DE NEW YORK | 1 |
| SPECIALIST - OFICINA DE REPRESENTACIÓN DE NEW YORK | 1 |
| SPANISH DESK MANAGER - PRESENCIA EN SOCIOS | 1 |
| DIRECCIÓN COORDINACIÓN PROYECTO LUXEMBURGO | 1 |
| PRESIDENTE EJECUTIVO IMAGINTECH | 1 |
| DIRECCIÓN GENERAL SOLUCIONES DE CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER | 1 |
| DIRECCIÓN GENERAL COMERCIAL DE PAYMENTS & CONSUMER | 1 |
| DIRECTOR A. INVESTMENT IBERIA - CAIXABANK ASSET MANAGEMENT | 1 |
| RISK MANAGER - CAIXABANK ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG | 1 |