

## Hecho relevante

En relación con la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank, S.A. que se celebrará en Valencia, el día 4 de abril de 2019 a las 11:00 horas en primera convocatoria y, para el caso de que no pudiera celebrarse en primera convocatoria, el día 5 de abril de 2019, 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 modificación 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 5 de abril de 2019, 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 2019, entre la que se encuentran las Cuentas Anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2018 también estarán a disposición de accionistas e inversores en la web corporativa [www.CaixaBank.com](http://www.CaixaBank.com)

26 de febrero de 2019.



**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK,  
S.A. SOBRE LAS PROPUESTAS DE REELECCIÓN Y  
NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS**

**Consejo de Administración – 21 de febrero de 2019**

## 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 4 de abril de 2019, en primera convocatoria, y para el siguiente día 5 de abril en segunda convocatoria, bajo el punto 5º del orden del día.

De acuerdo con el apartado 1º del punto 5º del orden del día se propone asimismo fijar el número de consejeros de CaixaBank en 16.

De conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, se somete a la Junta General de Accionistas la reelección de don Gonzalo Gortázar Rotaèche, como consejero ejecutivo, por el periodo de 4 años, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos.

En segundo lugar, la reelección de doña María Amparo Moraleda Martínez y de don John S. Reed, adscritos a la categoría de consejeros independientes, por el periodo de cuatro años se somete a la Junta General de Accionistas a propuesta de la Comisión de Nombramientos.

Asimismo, la reelección de doña María Teresa Bassons Boncompte, adscrita a la categoría de consejera dominical, se somete a la Junta General de Accionistas a propuesta de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona, “la Caixa” (accionista indirecto de la Sociedad) y de Critería Caixa, S.A.U., por el periodo de 4 años, previo informe favorable la Comisión de Nombramientos, por tratarse de una consejera no independiente.

Por último, el nombramiento de doña Cristina Garmendia Mendizabal, adscrita a la categoría de consejera independiente, se somete a la Junta General de Accionistas, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y el de don Marcelino Armenter Vidal, adscrito a la categoría de consejero dominical, se somete a la Junta General de Accionistas, a propuesta de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona, “la Caixa” y de Critería Caixa S.A.U., previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos.

Tanto los informes como las propuestas de la Comisión de Nombramientos se incluyen como anexos al presente informe.

Igualmente, se hace constar la no renovación en sus cargos de los consejeros D. Alain Minc, D. Juan Rosell Lastortras, D. Antonio Sáinz de Vicuña y Barroso y D. Javier Ibarz Alegría. 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, currículo y categoría de cada uno de los consejeros cuyo nombramiento o reelección se propone y será publicado, junto con las propuestas e informes anexos 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 las propuestas de nombramientos y reelecciones que se elevan 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 la diversidad de género,

conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico, evitando la discriminación por cualquier motivo.

Especialmente, en las propuestas de reelección y nombramiento 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, las propuestas de nombramientos y reelecciones que se elevan a la Junta General conjuntamente con la propuesta de fijar el número de miembros del Consejo de Administración en dieciséis determinan que el porcentaje de consejeras se sitúe en el 37,5% del Consejo de Administración.

## **II. REELECCIÓN DE DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE (PUNTO 5.2º DEL ORDEN DEL DÍA)**

### **Perfil profesional y biográfico**

Don Gonzalo Gortázar Rotaeché nació en Madrid en 1965. Es Consejero Delegado de CaixaBank desde junio de 2014.

Licenciado en Derecho y en Ciencias Empresariales por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y Máster en Administración y Dirección de Empresas con distinción por INSEAD.

D. Gonzalo Gortázar es Presidente de VidaCaixa y miembro del Consejo de Administración de BPI.

Ha sido Director General de Finanzas de CaixaBank hasta su nombramiento como Consejero Delegado en junio de 2014. Previamente fue Consejero Director General de Critería entre 2009 y junio de 2011. Desde 1993 a 2009 trabajó en Morgan Stanley en Londres y en Madrid, donde ocupó diversos cargos en la división de Banca de Inversión, liderando el Grupo de Instituciones Financieras en Europa hasta mediados del año 2009, momento en el que se incorporó a Critería.

Con anterioridad desempeñó diversas responsabilidades en Bank of America en banca corporativa y de inversión.

### **Categoría de consejero**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Gonzalo Gortázar Rotaeché tiene la consideración de Consejero Ejecutivo, por ejercer funciones de alta dirección en la Sociedad.

### **Valoración experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que don Gonzalo Gortázar Rotaeché reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito 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 el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y considera que don Gonzalo Gortázar Rotaeché posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero. En particular, destaca sus profundos conocimientos financieros, su dilatada experiencia profesional nacional e internacional en el sector bancario y la gestión que ha realizado durante su mandato como Consejero Delegado de la Sociedad.

### **Propuesta**

Reelegir a don Gonzalo Gortázar Rotaeché como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de Consejero Ejecutivo, por el periodo de 4 años, habiendo emitido previo informe favorable la Comisión de Nombramientos.

### **III. REELECCIÓN DE DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ (PUNTO 5.3º DEL ORDEN DEL DÍA)**

#### **Perfil profesional y biográfico**

Doña María Amparo Moraleda Martínez nació en Madrid en 1964. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2014.

Es Ingeniera Superior Industrial por ICAI y PDG por el IESE.

Es consejera independiente en diversas sociedades europeas: Solvay, S.A. (desde 2013), Airbus Group, S.E. (desde 2015) y Vodafone Group (desde 2017).

Es asimismo, miembro del Consejo Rector del Consejo Superior de Investigaciones Científicas – CSIC (desde 2011), miembro del consejo asesor de SAP Ibérica (desde 2013) y del de Spencer Stuart (desde 2017).

Entre 2012 y 2017 fue miembro del consejo de administración de Faurecia, S.A. y miembro del Consejo Asesor de KPMG España (desde 2012).

Fue Directora de Operaciones para el área Internacional de Iberdrola con responsabilidad sobre Reino Unido y Estados Unidos, entre enero de 2009 y febrero de 2012. También dirigió Iberdrola Ingeniería y Construcción de enero de 2009 hasta enero de 2011.

Fue Presidenta ejecutiva de IBM para España y Portugal entre julio de 2001 y enero de 2009, ampliando la zona bajo su responsabilidad a Grecia, Israel y Turquía de julio de 2005 a enero de 2009. Entre junio de 2000 y 2001 fue ejecutiva adjunta del Presidente de IBM Corporation. Del 1998 al 2000 fue Directora General de INSA (filial de IBM Global Services). De 1995 a 1997, Directora de RRHH para EMEA de IBM Global Services y de 1988 a 1995 desempeñó varios puestos profesionales y de dirección en IBM España.

Es miembro de diversos patronatos y consejos de diferentes instituciones y organismos, entre los que se incluyen la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía, Patronato del MD Anderson Cancer Center de Madrid y el Consejo Consultivo Internacional del Instituto de Empresa.

En diciembre de 2015 fue nombrada académica de número de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.

Ingresó en el 2005 en el Hall of Fame de la organización Women in Technology International (WITI), reconocimiento que distingue a las personalidades de la empresa y de la tecnología que más han contribuido en todo el mundo a la incorporación y aportación de la mujer al desarrollo tecnológico y ha recibido diversos premios, a saber: Premio al Liderazgo desde los Valores (Fundación FIGEVA – 2008), Premio Javier Benjumea (Asociación de Ingenieros ICAI – 2003) y el Premio Excelencia (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias – Fedepe – 2002).

#### **Categoría de consejera**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña María Amparo Moraleda Martínez tiene la consideración de Consejera Independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

### **Valoración experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que doña María Amparo Moraleda Martínez 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 Amparo Moraleda Martínez posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, se destaca sus conocimientos y experiencia en el mundo empresarial especialmente en empresas del ámbito tecnológico así como su reconocida trayectoria como consejera independiente en diversas sociedades tanto en el ámbito nacional como internacional.

### **Propuesta**

Reelegir a doña María Amparo Moraleda Martínez 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.

## **IV. REELECCIÓN DE DON JOHN S. REED (PUNTO 5.4º DEL ORDEN DEL DÍA)**

### **Perfil profesional y biográfico**

Don John S. Reed, nació en Chicago en 1939. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2011.

Es licenciado en Filosofía y Letras y Ciencias en el Washington and Jefferson College y en el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) gracias a un programa de doble titulación. Fue teniente del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Estados Unidos de 1962 a 1964 y posteriormente volvió a matricularse en el MIT para realizar un máster en Ciencias. John S. Reed trabajó 35 años en Citibank/Citicorp y Citigroup, los últimos dieciséis como Presidente, jubilándose en abril del año 2000.

De septiembre de 2003 a abril de 2005 volvió a trabajar como Presidente de la Bolsa de Nueva York y ocupó el cargo de Presidente del Instituto de Tecnología de Massachusetts entre los años 2010 y 2014.

Fue nombrado Presidente del Consejo de American Cash Exchange en febrero de 2016.

Es Presidente del Boston Athenaeum. Es miembro de la Junta de la Academia Americana de Artes y Ciencias y de la Sociedad Filosófica Americana.

### **Categoría de consejero**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don John S. Reed tiene la consideración de Consejero Independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

### **Valoración experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que don John S. Reed 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 don John S. Reed posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero. Especialmente se valora su experiencia en el sector financiero y, en particular, en el ámbito bancario, así como el ejercicio prolongado de funciones directivas en entidades bancarias y organismos reguladores del mercado de valores significativos a nivel mundial. Se valora igualmente su perfil internacional.

### **Propuesta**

Reelegir a don John S. Reed como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de Consejero Independiente, por el periodo de 4 años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos.

## **V. REELECCIÓN DE DOÑA MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE (PUNTO 5.5º DEL ORDEN DEL DÍA)**

### **Perfil profesional y biográfico**

Doña Maria Teresa Bassons Boncomppte nació en Cervelló en 1957. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde junio de 2012.

Es licenciada en Farmacia por la Universidad de Barcelona (1980) y Especialista en Farmacia Hospitalaria. Ejerce su actividad profesional como titular de Oficina de Farmacia. Asimismo, es vocal del Comité Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Barcelona desde el año 2002 y Presidenta de la Comisión de Empresas del sector de la salud, de la misma institución. Ha sido también Vicepresidenta del Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona (1997-2004) y Secretaria General del Consell de Col·legis de Farmacèutics de Catalunya (2004-2008).

Es vocal del Consejo de Administración de Bassline, S.L. y Administradora de TERBAS XXI, S.L. y consejera de Laboratorios Ordesa desde enero de 2018, así como miembro de la Comisión científica de Oncolliga.

Ha sido vocal del Consejo de Administración de Critería CaixaHolding desde julio de 2011 hasta mayo de 2012, consejera de Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "la Caixa" de abril de 2005 hasta junio de 2014, Patrona de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "la Caixa" desde junio de 2014 hasta junio de 2016 y miembro del Comité Consultivo de Caixa Capital Risc hasta junio de 2016.

También ha sido miembro del Consejo Asesor sobre Tabaquismo del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (1997-2006) y del Comité Asesor de Bioética de la Generalitat de Catalunya (2005-2008) y directora del Congreso- Muestra INFARMA en la Fira de Barcelona en las ediciones de 1995 y 1997, y directora de las publicaciones "Circular Farmacéutica" y "l'Informatiu del COFB" durante doce años.

En el 2008 el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos de España le otorgó la Medalla al Mérito Profesional. En junio de 2018 ha sido nombrada Académica de la Real Academia de Farmacia de Cataluña.

### **Categoría de consejera**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña María Teresa Bassons Boncomppte tiene la consideración de Consejera Dominical, por haber sido propuesto su nombramiento por la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa" (accionista indirecto de la Sociedad) y Critería Caixa, S.A.U.

### **Valoración experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que doña María Teresa Bassons Boncomppte 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 el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y considera que doña María Teresa Bassons Boncompte posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, destaca su experiencia profesional, en especial, ocupando cargos relevantes en organizaciones tales como la Cámara de Comercio de Barcelona, así como su experiencia en gobierno corporativo como consejera de distintas sociedades, especialmente en el ámbito financiero.

### **Propuesta**

Reelegir a doña María Teresa Bassons Boncompte como miembro del Consejo de Administración, con carácter de Consejera Dominical, a propuesta de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa" (accionista indirecto de la Sociedad, a través de la sociedad íntegramente participada, Critería Caixa, S.A.U.) y de Critería Caixa, S.A.U., por el periodo de 4 años, habiendo emitido previo informe favorable la Comisión de Nombramientos.

## **VI. NOMBRAMIENTO DE DON MARCELINO ARMENTER VIDAL (PUNTO 5.6º DEL ORDEN DEL DÍA)**

### **Perfil profesional y biográfico**

Don Marcelino Armenter Vidal nació en las Palmas de Gran Canaria en 1957.

Es licenciado y Máster en Administración y Dirección de Empresas por ESADE.

Comenzó su carrera profesional en Arthur Andersen, para más tarde incorporarse a Hidroeléctrica de Cataluña. Desde 1985 ha desarrollado su trayectoria en el Grupo "la Caixa" en diferentes puestos y responsabilidades: director de Auditoría y Control interno del grupo "la Caixa" de 1985 a 1988; responsable del área de participadas de 1988 a 1995; consejero delegado del Banco Herrero de 1995 a 2001; director general de Caixa Holding de 2001 a 2007 y director general adjunto ejecutivo de la Caixa, responsable de riesgos de 2007 a 2011 y director general de riesgos de CaixaBank de 2011 a 2013.

En la actualidad, y desde agosto de 2013, es Director General de Critería Caixa, y Presidente de la sociedad gestora Caixa Capital Risc, S.G.E.I.C., S.A. desde su creación en febrero de 2002, de Mediterránea Beach & Golf Community, S.A.U. desde febrero de 2017, así como también ejerce los cargos de consejero no ejecutivo en Inmo Critería Caixa, S.A. desde octubre de 2017 y consejero de SABA desde septiembre de 2018. Todas ellas sociedades filiales de Critería Caixa.

Además, en la actualidad es consejero de Naturgy Energy Group, S.A. desde septiembre de 2016 y consejero del Grupo Financiero Inbursa desde enero de 2017. Ambas sociedades son participadas de Critería Caixa.

### **Categoría de consejero**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Marcelino Armenter Vidal tiene la consideración de Consejero Dominical, por haber sido propuesto su nombramiento por el accionista indirecto, la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa" y por Critería Caixa, S.A.U.

### **Valoración, experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que don Marcelino Armenter Vidal 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 el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y considera que don Marcelino Armenter Vidal posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero. Se valora principalmente su profundo conocimiento del negocio bancario adquirido principalmente a través del desempeño de distintos cargos de responsabilidad en la entidad supervisada y sus entidades predecesoras. Igualmente, se valora su experiencia en materia de gobierno corporativo a través de los cargos de consejero ejercidos en distintas sociedades.

Se hace constar que desde enero de 2017 don Marcelino Armenter Vidal es miembro del Consejo de Administración de Grupo Financiero Inbursa, entidad mejicana especializada en la prestación de servicios financieros principalmente en Méjico. Don Marcelino Armenter Vidal es consejero no ejecutivo dominical de Grupo Financiero Inbursa, y fue nombrado a propuesta de Critería Caixa, S.A.U. por ser esta titular de una participación significativa en Grupo Financiero Inbursa. CaixaBank tiene suscritos con Grupo Financiero Inbursa acuerdos de colaboración, actuando ambas entidades de forma directa en áreas geográficas que no se solapan, sino que se complementan.

En este sentido, no puede considerarse que hoy por hoy el ejercicio de cargos y funciones por don Marcelino Armenter Vidal en Grupo Financiero Inbursa suponga una competencia efectiva con la Sociedad. No obstante, dado que el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital hace referencia a competencia “potencial” y cabría realizar una interpretación amplia de dicho término, para evitar cualquier riesgo de no cumplir con los términos de la Ley y, en la medida en que no cabe esperar ningún daño para la Sociedad y que su incorporación al Consejo de Administración de CaixaBank aportará relevantes ventajas derivadas de su alta experiencia y cualificación en el sector bancario, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 230 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y para el caso y con efectos a partir del momento en que sea consejero de la Sociedad, el Consejo de Administración propondrá a la próxima Junta de Accionistas, además de su nombramiento como consejero, la dispensa al Sr. Armenter de la obligación de no competencia establecida en el artículo 229.1.f) de la Ley de Sociedades de Capital y, por tanto, permitirle el ejercicio de cualesquiera cargos y funciones en Grupo Financiero Inbursa.

En consecuencia, el Consejo de Administración con base en la propuesta de la Comisión de nombramientos considera que don Marcelino Armenter Vidal posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero.

### **Propuesta**

Nombrar a don Marcelino Armenter Vidal como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de Consejero Dominical a propuesta de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona, “la Caixa”, (accionista indirecto de la Sociedad, a través de la sociedad íntegramente participada, Critería Caixa, S.A.U.) y de Critería Caixa, S.A.U. por el periodo de 4 años, habiendo emitido previo informe favorable la Comisión de Nombramientos.

El nombramiento de don Marcelino Armenter Vidal queda sujeto a la verificación de su idoneidad como Consejero por parte del supervisor bancario competente y a la aprobación del acuerdo de dispensa de la obligación de no competencia establecida en el artículo 229.1 f) de la Ley de Sociedades de Capital, que se somete a la aprobación de la Junta General bajo el punto sexto del orden del día. En el caso de que la verificación mencionada no se obtuviera, está previsto dar cobertura a la vacante existente en el Consejo ya sea mediante cooptación de otro candidato por el propio Consejo de Administración tras la celebración de la Junta, ya sea mediante nombramiento de otro candidato en otra Junta posterior.

## **VII. NOMBRAMIENTO DE DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL (PUNTO 5.7º DEL ORDEN DEL DÍA)**

### **Perfil profesional y biográfico**

Doña Cristina Garmendia Mendizábal nació en San Sebastián en 1962.

Es Licenciada en Ciencias Biológicas en la especialidad de Genética, MBA por el IESE Business School de la Universidad de Navarra y doctora en Biología Molecular por el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa de la Universidad Autónoma de Madrid.

Ha sido en el pasado Vicepresidenta Ejecutiva y Directora Financiera del Grupo Amasua, Presidenta de la Asociación de Empresas Biotecnológicas (ASEBIO) y miembro de la Junta directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) así como también ha sido miembro de los órganos de gobierno de, entre otras sociedades, Science & Innovation Link Office, S.L., Naturgy Energy Group, S.A. (anteriormente Gas Natural, S.A.) y Presidenta de Genetrix S.L. En la actualidad es consejera, entre otras, de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A., de Ysios Capital Partners y de Mediaset España Comunicación, S.A.

Ha sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España durante toda la IX Legislatura desde abril 2008 a diciembre 2011.

Asimismo, es Presidenta de la Fundación COTEC, miembro de las Fundaciones España Constitucional, SEPI y Mujeres por África, así como miembro del Consejo Social de la Universidad de Sevilla.

### **Categoría de consejera**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña Cristina Garmendia Mendizábal tiene la consideración de Consejera Independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

### **Valoración, experiencia, competencia y méritos**

La Comisión de Nombramientos ha verificado que doña Cristina Garmendia Mendizábal 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 Cristina Garmendia Mendizábal posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, se han tenido en cuenta las competencias y responsabilidades asumidas en posiciones ejecutivas a lo largo de su trayectoria profesional, especialmente en el ámbito de la investigación científica, así como los cargos en órganos de gobierno de distintas sociedades ocupados en diversos sectores, entre ellos en el sector financiero y su experiencia en el sector público en el desempeño, especialmente, de un puesto de elevada relevancia y responsabilidad como es el haber sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

En consecuencia, el Consejo de Administración en base a la propuesta de la Comisión de Nombramientos considera que doña Cristina Garmendia Mendizábal posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera.

**Propuesta**

Nombrar a doña Cristina Garmendia Mendizábal como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de Consejera Independiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, por el periodo de 4 años.

El nombramiento de doña Cristina Garmendia Mendizábal queda sujeto a la verificación de su idoneidad como Consejera por parte del supervisor bancario competente. En el caso de que dicha verificación no se obtuviera, está previsto dar cobertura a la vacante existente en el Consejo ya sea mediante cooptación de otro candidato por el propio Consejo de Administración tras la celebración de la Junta, ya sea mediante nombramiento de otro candidato en otra Junta posterior.

Valencia, 21 de febrero de 2019

## **Anexo 1**

### **Informe que presenta la Comisión de Nombramientos de CaixaBank, S.A. al Consejo de Administración, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de reelección de don Gonzalo Gortázar Rotaache como Consejero Ejecutivo de CaixaBank, S.A.**

El artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de los miembros del Consejo de Administración deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Propuestas que, en el caso de los consejeros no independientes, deberán ir precedidas, además, de un informe de la Comisión de Nombramientos.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la reelección de don Gonzalo Gortázar Rotaache como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de Consejero Ejecutivo.

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 el Sr. Gortázar de sus funciones como Consejero Delegado de CaixaBank desde su nombramiento en junio de 2014.

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 don Gonzalo Gortázar Rotaache para ocupar el cargo de consejero.

#### **Formación y experiencia profesional**

El Sr. Gortázar es licenciado en Derecho y en Ciencias Empresariales por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y Máster en Dirección de Empresas con distinción por INSEAD.

Es Consejero Delegado de CaixaBank desde junio de 2014.

Es Presidente de VidaCaixa y miembro del Consejo de Administración de BPI.

Ha sido Director General de Finanzas de CaixaBank hasta su nombramiento como Consejero Delegado. Previamente fue Consejero Director General de Critería entre 2009 y junio de 2011. Desde 1993 a 2009 trabajó en Morgan Stanley en Londres y en Madrid, donde ocupó diversos cargos en la división de Banca de Inversión, liderando el Grupo de Instituciones Financieras en Europa hasta mediados del año 2009, momento en el que se incorporó a Critería.

Con anterioridad desempeñó diversas responsabilidades en Bank of America en banca corporativa y de inversión.

#### **Valoración idoneidad**

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de

Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentado por el Sr. Gortázar con ocasión de su nombramiento como consejero el 30 de junio de 2014 y, posteriormente en las fechas de 27 de junio de 2015, 15 de octubre de 2015, 9 de noviembre de 2016 y 26 de noviembre de 2018. 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 30 de junio de 2014, con carácter previo a su nombramiento por cooptación como consejero, así como el Informe de Evaluación confirmando la idoneidad del Sr. Gortázar para continuar ocupando el cargo de consejero, emitido por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 12 de marzo de 2015, con ocasión del sometimiento a la Junta General de Accionistas de ese año de la ratificación del nombramiento por cooptación del Sr. Gortázar y su nombramiento por la Junta General 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 10 de diciembre de 2015, el 14 de diciembre de 2016, el 19 de diciembre de 2017 y el 19 de diciembre de 2018 en los que se concluyó que el Sr. Gortázar reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo Consejero Delegado del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que don Gonzalo Gortázar Rotaeché 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.

Por otra parte, el Sr. Gortázar 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 consejero**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Gonzalo Gortázar Rotaeché ejerce funciones de alta dirección en la Sociedad, por lo que esta Comisión considera que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529. duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrito el Sr. Gortázar es la de Consejero Ejecutivo.

#### **Conclusión**

Como resultado de todo lo anterior, y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos considera que don Gonzalo Gortázar Rotaeché cuenta con los conocimientos, experiencia y méritos adecuados para el desempeño del cargo de miembro del Consejo de Administración, así como con los requisitos de idoneidad que le son exigibles en tal condición, por lo que ha acordado elevar su informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta a la Junta General de Accionistas de CaixaBank de su reelección como consejero por el periodo de cuatro años, con la consideración de Consejero Ejecutivo.

Barcelona, 15 de febrero de 2019

## Anexo 2

### **Propuesta de reelección de doña María Amparo Moraleda Martínez 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 Amparo Moraleda Martínez 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. Moraleda de sus funciones como consejera desde su nombramiento el 24 de abril de 2014, especialmente su participación en el pasado en las comisiones de riesgos y de nombramientos y retribuciones, así como su desempeño actual como presidenta de la Comisión de Retribuciones y vocal de la Comisión Ejecutiva.

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 Amparo Moraleda Martínez para ocupar el cargo de consejera.

#### **Formación y experiencia profesional**

La Sra. Moraleda es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2014.

Es Ingeniera Superior Industrial por ICAI y PDG por el IESE.

Ocupa cargos de Consejera Independiente en diversas sociedades: Solvay, S.A. (desde 2013), Airbus Group, S.E. (desde 2015) y Vodafone Group (desde 2017).

Es asimismo, miembro del Consejo Rector del Consejo Superior de Investigaciones Científicas – CSIC (desde 2011), miembro del consejo asesor de SAP Ibérica (desde 2013) y del de Spencer Stuart (desde 2017).

Entre 2012 y 2017 fue miembro del consejo de administración de Faurecia, S.A. y miembro del Consejo Asesor de KPMG España (desde 2012).

Fue Directora de Operaciones para el área Internacional de Iberdrola con responsabilidad sobre Reino Unido y Estados Unidos, entre enero de 2009 y febrero de 2012. También dirigió Iberdrola Ingeniería y Construcción de enero de 2009 hasta enero de 2011.

Fue Presidenta ejecutiva de IBM para España y Portugal entre julio de 2001 y enero de 2009, ampliando la zona bajo su responsabilidad a Grecia, Israel y Turquía de julio de 2005 a enero

de 2009. Entre junio de 2000 y 2001 fue ejecutiva adjunta del Presidente de IBM Corporation. Del 1998 al 2000 fue Directora General de INSA (filial de IBM Global Services). De 1995 a 1997, Directora de RRHH para EMEA de IBM Global Services y de 1988 a 1995 desempeñó varios puestos profesionales y de dirección en IBM España.

Es miembro de diversos patronatos y consejos de diferentes instituciones y organismos, entre los que se incluyen la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía, Patronato del MD Anderson Cancer Center de Madrid y el International Advisory Board del Instituto de Empresa.

En diciembre de 2015 fue nombrada académica de número de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.

Ingresó en el 2005 en el Hall of Fame de la organización Women in Technology International (WITI), reconocimiento que distingue a las personalidades de la empresa y de la tecnología que más han contribuido en todo el mundo a la incorporación y aportación de la mujer al desarrollo tecnológico y ha recibido diversos premios, a saber: Premio al Liderazgo desde los Valores (Fundación FIGEVA – 2008), Premio Javier Benjumea (Asociación de Ingenieros ICAI – 2003) y el Premio Excelencia (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias – Fedep – 2002).

#### **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. Moraleda el 8 de marzo de 2014 y el 27 de noviembre de 2015.

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 13 de marzo de 2014, con carácter previo a su nombramiento como consejera por la Junta General de Accionistas de ese año. Igualmente, se han tenido en cuenta los Informes de Evaluación Continua emitidos por la Comisión de Nombramientos en sesiones celebradas el 10 de diciembre de 2015, el 14 de diciembre de 2016, el 19 de diciembre de 2017 y el 19 de diciembre de 2018 en los que se concluyó que la Sra. Moraleda reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo Consejera del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que doña María Amparo Moraleda Martínez 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. Moraleda 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, el porcentaje de consejeras se situará en el 37,5% del Consejo de Administración.

Por otra parte, la Sra. Moraleda 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 Amparo Moraleda Martínez 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. duodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrita la Sra. Moraleda 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 Amparo Moraleda Martínez como miembro del Consejo de Administración, con carácter de Consejera Independiente, por el periodo de 4 años.

Barcelona, 15 de febrero de 2019

### Anexo 3

#### **Propuesta de reelección de don John S. Reed como Consejero 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 don John S. Reed como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de Consejero 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 el Sr. Reed de sus funciones como consejero desde su nombramiento el 3 de noviembre de 2011, incluido el desempeño actual de sus funciones como Presidente de la Comisión de Nombramientos.

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 don John S. Reed para ocupar el cargo de consejero.

#### **Formación y experiencia profesional**

Don John S. Reed es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2011.

Es licenciado en Filosofía y Letras y Ciencias en el Washington and Jefferson College y en el Instituto de Tecnología de Massachusetts gracias a un programa de doble titulación. Fue teniente del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Estados Unidos de 1962 a 1964 y posteriormente volvió a matricularse en el MIT para realizar un máster en Ciencias. John S. Reed trabajó 35 años en Citibank/Citicorp y Citigroup, los últimos dieciséis como Presidente, jubilándose en abril del año 2000.

De septiembre de 2003 a abril de 2005 volvió a trabajar como Presidente de la Bolsa de Nueva York y ocupó el cargo de Presidente del Instituto de Tecnología de Massachusetts entre los años 2010 y 2014.

Fue nombrado Presidente del Consejo de American Cash Exchange en febrero de 2016.

Es Presidente del Boston Athenaeum y miembro de la Junta de la Academia Americana de Artes y Ciencias y de la Sociedad Filosófica Americana.

#### **Valoración idoneidad**

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentado por el Sr. Reed el 16 de septiembre de 2013, el 19 de octubre de 2015 y el 8 de noviembre de 2016.

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 26 de septiembre de 2013, con carácter previo a su nombramiento como consejero. Igualmente, se han tenido en cuenta los Informes de Evaluación Continua emitidos por la Comisión de Nombramientos en sesiones celebradas el 10 de diciembre de 2015, 14 de diciembre de 2016, 19 de diciembre de 2017 y el 19 de diciembre de 2018 en los que se concluyó que el Sr. Reed reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo Consejero del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que don John S. Reed 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.

Por otra parte, el Sr. Reed 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 consejero**

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 don John S. Reed que le permiten desempeñar sus funciones sin verse condicionado 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 adscrito el Sr. Reed es la de Consejero 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 don John S. Reed como miembro del Consejo de Administración, con carácter de Consejero Independiente, por el periodo de 4 años.

Barcelona, 15 de febrero de 2019

#### Anexo 4

### **Informe que presenta la Comisión de Nombramientos de CaixaBank, S.A. al Consejo de Administración, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de reelección de doña María Teresa Bassons Boncompte como Consejera Dominical de CaixaBank,S.A.**

El artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de los miembros del Consejo de Administración deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Propuestas que, en el caso de los consejeros no independientes, deberán ir precedidas, además, de un informe de la Comisión de Nombramientos.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la reelección de doña María Teresa Bassons Boncompte como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de Consejera Dominical.

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. Bassons de sus funciones como consejera desde su nombramiento en junio de 2012, especialmente su participación en el pasado en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como su desempeño actual como miembro de la Comisión de Nombramientos.

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 Teresa Bassons Boncompte para ocupar el cargo de consejera.

#### **Formación y experiencia profesional**

Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde junio de 2012.

Es licenciada en Farmacia por la Universidad de Barcelona (1980) y Especialista en Farmacia Hospitalaria. Ejerce su actividad profesional como titular de Oficina de Farmacia. Asimismo, es vocal del Comité Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Barcelona desde el año 2002 y Presidenta de la Comisión de Empresas del sector de la salud, de la misma institución. Ha sido también Vicepresidenta del Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona (1997-2004) y Secretaria General del Consell de Col·legis de Farmacèutics de Catalunya (2004-2008).

Es vocal del Consejo de Administración de Bassline, S.L. y Administradora de TERBAS XXI, S.L. y consejera de Laboratorios Ordesa desde enero de 2018, así como miembro de la Comisión científica de Oncolliga.

Ha sido vocal del Consejo de Administración de Critería CaixaHolding desde julio de 2011 hasta mayo de 2012, consejera de Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “la Caixa” de abril de 2005 hasta junio de 2014, Patrona de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de

Barcelona “la Caixa” desde junio de 2014 hasta junio de 2016 y miembro del Comité Consultivo de Caixa Capital Risc, S.G.E.I.C., S.A. hasta junio de 2018.

También ha sido miembro del Consejo Asesor sobre Tabaquismo del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (1997-2006) y del Comité Asesor de Bioética de la Generalitat de Catalunya (2005-2008) y directora del Congreso- Muestra INFARMA en la Fira de Barcelona en las ediciones de 1995 y 1997, y directora de las publicaciones “Circular Farmacéutica” y “l’Informatiu del COFB” durante doce años.

En el 2008 el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos de España le otorgó la Medalla al Mérito Profesional. En junio de 2018 ha sido nombrada Académica de la Real Academia de Farmacia de Cataluña.

### **Valoración idoneidad**

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentados por la Sra. Bassons el 8 de septiembre de 2013, el 4 de noviembre de 2015, el 18 de noviembre de 2016 y el 14 de diciembre de 2018.

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 26 de septiembre de 2013, con carácter previo a su nombramiento como consejera. Igualmente, se han tenido en cuenta los Informes de Evaluación Continua emitidos por la Comisión de Nombramientos en sesiones celebradas el 10 de diciembre de 2015, el 14 de diciembre de 2016, el 19 de diciembre de 2017 y el 19 de diciembre de 2018 en los que se concluyó que la Sra. Bassons reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo Consejera del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que doña María Teresa Bassons Boncompte 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. Bassons 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, el porcentaje de consejeras se situará en el 37,5% del Consejo de Administración.

Por otra parte, la Sra. Bassons 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, ha sido el accionista indirecto de la Sociedad, la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona, “la Caixa”, y Critería Caixa, S.A.U. quien ha propuesto que doña María Teresa

Bassons Boncompte le represente en el Consejo de Administración de CaixaBank, por lo que esta Comisión considera que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 529. duodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrita la Sra. Bassons es la de Consejera Dominical.

### **Conclusión**

Como resultado de todo lo anterior, y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos considera que doña María Teresa Bassons Boncompte cuenta con los conocimientos, experiencia y méritos adecuados para el desempeño del cargo de miembro del Consejo de Administración, así como con los requisitos de idoneidad que le son exigibles en tal condición, por lo que ha acordado elevar su informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta a la Junta General de Accionistas de CaixaBank de su reelección como consejera por el periodo de cuatro años, con la consideración de Consejera Dominical.

Barcelona, 15 de febrero de 2019

## Anexo 5

### **Informe que presenta la Comisión de Nombramientos de CaixaBank, S.A. al Consejo de Administración, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de nombramiento de don Marcelino Armenter Vidal como Consejero Dominical de CaixaBank, S.A.**

El artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de nombramiento de los miembros del Consejo de Administración deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Propuestas que, en el caso de los consejeros no independientes, deberán ir precedidas, además, de un informe de la Comisión de Nombramientos.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo al nombramiento de don Marcelino Armenter Vidal como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de Consejero Dominical.

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 sobre las que se deben tomar decisiones, sus riesgos principales y para asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente el profundo conocimiento del Sr. Armenter del negocio bancario adquirido principalmente a través del desempeño de distintos cargos de responsabilidad en la entidad supervisada y sus entidades predecesoras. Igualmente, se valora su experiencia en materia de gobierno corporativo a través de los cargos de consejero ejercidos en distintas sociedades.

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 (en adelante, el “RD 84/2015”) 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 del Sr. Armenter para ocupar el cargo de consejero.

#### **Formación y experiencia profesional**

Don Marcelino Armenter Vidal es licenciado y Máster en Administración y Dirección de Empresas por ESADE.

Comenzó su carrera profesional en Arthur Andersen, para más tarde incorporarse a Hidroeléctrica de Cataluña. Desde 1985 ha desarrollado su trayectoria en el Grupo “la Caixa” en diferentes puestos y responsabilidades: director de Auditoría y Control interno del grupo “la Caixa” de 1985 a 1988; responsable del área de participadas de 1988 a 1995; consejero delegado del Banco Herrero de 1995 a 2001; director general de Caixa Holding de 2001 a 2007 y director general adjunto ejecutivo de la Caixa, responsable de riesgos de 2007 a 2011 y director general de riesgos de CaixaBank de 2011 a 2013.

En la actualidad, y desde agosto de 2013, es Director General de Critería Caixa, y Presidente de la sociedad gestora Caixa Capital Risc, S.G.E.I.C., S.A. desde su creación en febrero de 2002, de Mediterránea Beach & Golf Community, S.A.U. desde febrero de 2017, así como también ejerce los cargos de consejero no ejecutivo en Inmo Critería Caixa, S.A. desde

octubre de 2017 y consejero de SABA desde septiembre de 2018. Todas ellas sociedades filiales de Critería Caixa.

Además, en la actualidad es consejero de Naturgy Energy Group, S.A. desde septiembre de 2016 y consejero del Grupo Financiero Inbursa desde enero de 2017. Ambas sociedades son participadas de Critería Caixa.

### **Valoración idoneidad**

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido del Cuestionario para la Evaluación de la Idoneidad cumplimentado por el Sr. Armenter con ocasión de la valoración de su idoneidad para ser nombrado consejero, verificando que 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.

La conclusión es que el Sr. Armenter reúne 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.

Por otra parte, se hace constar que desde enero de 2017 don Marcelino Armenter Vidal es miembro del Consejo de Administración de Grupo Financiero Inbursa, entidad mejicana especializada en la prestación de servicios financieros principalmente en Méjico. Don Marcelino Armenter Vidal es consejero no ejecutivo dominical de Grupo Financiero Inbursa, y fue nombrado a propuesta de Critería Caixa, S.A.U. por ser esta titular de una participación significativa en Grupo Financiero Inbursa. CaixaBank tiene suscritos con Grupo Financiero Inbursa acuerdos de colaboración, actuando ambas entidades de forma directa en áreas geográficas que no se solapan, sino que se complementan.

En este sentido, no puede considerarse que hoy por hoy el ejercicio de cargos y funciones por don Marcelino Armenter Vidal en Grupo Financiero Inbursa suponga una competencia efectiva con la Sociedad. No obstante, dado que el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital hace referencia a competencia “potencial” y cabría realizar una interpretación amplia de dicho término, para evitar cualquier riesgo de no cumplir con los términos de la Ley y, en la medida en que no cabe esperar ningún daño para la Sociedad y que su incorporación al Consejo de Administración de CaixaBank aportará relevantes ventajas derivadas de su alta experiencia y cualificación en el sector bancario, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 230 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y para el caso y con efectos a partir del momento en que sea consejero de la Sociedad, el Consejo de Administración propondrá a la próxima Junta de Accionistas, además de su nombramiento como consejero, la dispensa al Sr. Armenter de la obligación de no competencia establecida en el artículo 229.1.f) de la Ley de Sociedades de Capital y, por tanto, permitirle el ejercicio de cualesquiera cargos y funciones en Grupo Financiero Inbursa.

### **Categoría de consejero**

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, ha sido el accionista indirecto de la Sociedad, la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona, “la Caixa”, y Critería Caixa, S.A.U. quienes han propuesto que don Marcelino Armenter Vida les represente en el Consejo de Administración de CaixaBank, por lo que esta Comisión considera que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 529.

duodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrito el Sr. Armenter es la de Consejero Dominical.

### **Conclusión**

Como resultado de todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos considera que don Marcelino Armenter Vidal cuenta con los conocimientos, experiencia y méritos adecuados para el desempeño del cargo de miembro del Consejo de Administración, así como con los requisitos de idoneidad que le son exigibles en tal condición, por lo que ha acordado elevar su informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta a la Junta General de Accionistas de CaixaBank de nombramiento como consejero por el periodo de cuatro años, con la consideración de Consejero Dominical.

Barcelona, 15 de febrero de 2019

## Anexo 6

**Propuesta de nombramiento de doña Cristina Garmendia Mendizábal 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 nombramiento de consejeros independientes corresponden a la Comisión de Nombramientos.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos elabora la presente propuesta de nombramiento de doña Cristina Garmendia Mendizábal 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 sobre las que se deben tomar decisiones, sus riesgos principales y para asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente las competencias y responsabilidades asumidas por la Sra. Garmendia en posiciones ejecutivas a lo largo de su trayectoria profesional, especialmente en el ámbito de la investigación científica, así como los cargos en órganos de gobierno de distintas sociedades ocupados en diversos sectores, entre ellos en el sector financiero y su experiencia en el sector público en el desempeño, especialmente, de un puesto de elevada relevancia y responsabilidad como es el haber sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

Igualmente, la incorporación de la Sra. Garmendia al Consejo de Administración 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, el porcentaje de consejeras se situará en el 37,5% del Consejo de Administración.

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 (en adelante, el “**RD 84/2015**”) 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 la Sra. Garmendia para ocupar el cargo de consejera.

### **Formación y experiencia profesional**

Doña Cristina Garmendia Mendizábal es Licenciada en Ciencias Biológicas en la especialidad de Genética, MBA por el IESE Business School de la Universidad de Navarra y doctora en Biología Molecular por el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa de la Universidad Autónoma de Madrid.

Ha sido en el pasado Vicepresidenta Ejecutiva y Directora Financiera del Grupo Amasua, Presidenta de la Asociación de Empresas Biotecnológicas (ASEBIO) y miembro de la Junta directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) así como también ha sido miembro de los órganos de gobierno de, entre otras sociedades, Science &

Innovation Link Office, S.L., Naturgy Energy Group, S.A. (anteriormente Gas Natural, S.A.) y Presidenta de Genetrix S.L. En la actualidad es consejera, entre otras, de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A., de Ysios Capital Partners y de Mediaset.

Ha sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España durante toda la IX Legislatura desde abril 2008 a diciembre 2011.

Asimismo, es Presidenta de la Fundación COTEC, miembro de las Fundaciones España Constitucional, SEPI y Mujeres por África, así como miembro del Consejo Social de la Universidad de Sevilla.

#### **Valoración idoneidad**

La Comisión de Nombramientos ha valorado el contenido del Cuestionario para la Evaluación de la Idoneidad cumplimentado por la Sra. Garmendia con ocasión de la valoración de su idoneidad para ser nombrada consejera, verificando que 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.

La Comisión de Nombramientos ha tenido también en cuenta el Informe de evaluación de idoneidad emitido en cumplimiento de lo previsto en la Ley 10 /2014 y el RD 84/2015 y ha verificado el contenido y la vigencia de las declaraciones efectuadas por la Sra. Garmendia.

La conclusión es que la Sra. Garmendia reúne 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.

#### **Categoría de consejero**

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 Cristina Garmendia Mendizábal 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. Garmendia 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:

Nombrar a doña Cristina Garmenia Mendizábal 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.

Barcelona, 15 de febrero de 2019



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

**Consejo de Administración – 21 de febrero de 2019**

El artículo 529 novodecies 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 (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de las funciones ejecutivas de los 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 por su mera condición de consejeros.

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

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de abril de 2018 aprobó la modificación de la Política de Remuneración para los ejercicios de 2017 a 2020, ambos incluidos, actualmente en vigor. No obstante, el Consejo de Administración considera necesario proceder nuevamente a su modificación, atendiendo a los siguientes motivos:

- (i) Con fecha 22 de noviembre de 2018, D. Tomás Muniesa Arantegui dejó de ser consejero con funciones ejecutivas, pasando desde esa fecha a ser calificado como Consejero

Dominical. Se hace necesario por tanto modificar la Política de Remuneración, eliminando las referencias al Sr. Muniesa como Consejero Ejecutivo de la Sociedad.

- (ii) El Consejo de Administración ha actualizado las retribuciones de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché para el ejercicio 2019, por lo que resulta necesario incluir las nuevas retribuciones en la Política de Remuneración para su correspondiente aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.
- (iii) Por último, y como consecuencia de la finalización del Plan de Incentivos 2015 – 2018, el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos vinculado al Plan Estratégico 2019 – 2021 dirigido a los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo CaixaBank, dando así continuidad al plan de incentivos que ha finalizado en 2018. Por tanto, se hace necesario modificar la Política de Remuneración al objeto de incluir en ella la existencia del nuevo Plan de Incentivos, sujeto en todo caso a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Como consecuencia de lo que precede, el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A., en su reunión de 21 de febrero de 2019, ha acordado aprobar la propuesta de modificación de la Política de Remuneración para los ejercicios 2017 a 2020, ambos incluidos, cuyo texto modificado sustituirá en su integridad al aprobado por la Junta General Ordinaria de CaixaBank el día 6 de abril de 2018, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia, y de su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

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

- Anexo 1 Política de Remuneración del Consejo de Administración modificada que se somete a la aprobación de la Junta General
- Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración

## **Anexo 1**

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

Valencia, 21 de febrero de 2019

## 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 2017 Y SIGUIENTES	5
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	8
4.	INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN INSTRUMENTOS	12
5.	REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	12
6.	REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA	14
7.	PREVISIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO	15
8.	PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS ANTERIORES	16
9.	PRIMAS DE RETENCIÓN	16
10.	OTROS BENEFICIOS	17
11.	PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA	17
12.	REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2017 Y SIGUIENTES	18
13.	ACTUALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y LAS CUANTÍAS DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	22
V.	CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	22
1.	CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS	22
2.	CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO	25
VI.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	26
VII.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	27
1.	ASPECTOS GENERALES	27
2.	FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK	27
3.	FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK	28
4.	FUNCIONES DE LAS ÁREAS DE CONTROL Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE CAIXABANK	29

## I. INTRODUCCIÓN

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

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 2017 a 2020, ambos incluidos (en adelante, **Política de Remuneración**).

La presente Política de Remuneración<sup>2</sup> incluye ciertas modificaciones en relación con la aprobada por la Junta General Ordinaria de CaixaBank el día 6 de abril de 2018, detalladas en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank de fecha 18 de febrero de 2019 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de 21 de febrero de 2019; en caso de ser aprobado por la Junta General Ordinaria de CaixaBank de 2019, el texto de la presente Política de Remuneración sustituirá íntegramente al aprobado en la mencionada Junta General Ordinaria de 2018, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

## 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.

---

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

<sup>2</sup> La Política de Remuneración aprobada por la Junta General de Accionistas de 6 de abril de 2018 modificaba algunos puntos de la Política de Remuneración que la Junta General había aprobado el 6 de abril de 2017.

- 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.
- 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 2017 Y SIGUIENTES**

#### **a) Remuneración prevista en 2017, 2018 y 2019**

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de meros consejeros, y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, ha sido de 3.925.000€ en los ejercicios 2017 y 2018, y se mantiene en los mismos términos para 2019. Esta cantidad fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2017. El importe máximo antes mencionado se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos, en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra.

Asimismo, 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. 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.
- IV. 1.000.000€ anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.
- V. 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.
- VI. 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.

En el año 2019, 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 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, no superior al 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 84/2015<sup>3</sup> y en la Circular 2/2016<sup>4</sup>.

**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 EBA<sup>5</sup>.

**e) Periodo de diferimiento**

En la fecha de pago del bonus debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración

---

<sup>3</sup> Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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).

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<sup>6</sup>:

- 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.

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste se efectuará preferentemente en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el apartado 1.I) del artículo 34 de la LOSS, en el Reglamento Delegado (UE) N.º 527/2014<sup>7</sup> (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.

---

<sup>6</sup> En relación con la remuneración variable devengada en el ejercicio 2016, continuará siendo de aplicación transitoria el periodo de diferimiento de tres años establecido en la Política de Remuneración aprobada por la Junta General de CaixaBank el día 23 de abril de 2015; en consecuencia, este periodo de diferimiento de cinco años sólo resultará de aplicación a las remuneraciones variables devengadas en los ejercicios de 2017 y siguientes.

<sup>7</sup> 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.

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.

**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 causa<sup>8</sup> 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**

---

<sup>8</sup> Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en el Grupo CaixaBank, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y el Grupo CaixaBank.

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.

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 2017 Y SIGUIENTES**

**a) Remuneración para el ejercicio 2017**

Para el ejercicio de 2017, la retribución satisfecha a los Consejeros Ejecutivos (D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. Antonio Massanell Lavilla como Vicepresidente Ejecutivo) fue la prevista en la Política de Remuneración aprobada por la Junta General Ordinaria el 6 de abril de 2017, que consta debidamente especificada en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a dicho ejercicio.

**b) Remuneración para el ejercicio 2018**

Para el ejercicio de 2018, la retribución satisfecha a los Consejeros Ejecutivos (D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. Tomás Muniesa Arantegui<sup>9</sup> como Vicepresidente Ejecutivo) fue la prevista en la Política de Remuneración aprobada por la Junta General Ordinaria el 6 de abril de 2018, que consta debidamente especificada en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a dicho ejercicio.

---

<sup>9</sup> Con fecha de 22 de noviembre de 2018, D. Tomás Muniesa Arantegui cesó en su condición de consejero ejecutivo, permaneciendo en el Consejo de Administración en condición de consejero dominical. Por lo tanto, sus retribuciones a partir de la citada fecha se corresponden con aquellas propias de los Consejeros no Ejecutivos.

**c) Remuneración fija en metálico para el ejercicio 2019**

Para el ejercicio de 2019, la retribución fija anual en metálico a abonar al Consejero Delegado es de 2.261.200 €.

La estimación de la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del grupo o en interés de CaixaBank, en función de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2018, es de 704.900 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaeché. Esta retribución se descuenta 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 2019 sería de 1.556.300 €.

La remuneración por la mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones, prevista en 140.000 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, se descuenta también de la remuneración fija como Consejero Delegado.

**d) Remuneración variable en forma de bonus para el ejercicio 2019**

El bonus target anual de D. Gonzalo Gortázar para 2019 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 10 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 10 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.

**e) 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 € en el ejercicio 2019.

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

El Consejero Delegado percibirá las acciones 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.

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

Dando continuidad al Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018 que ha finalizado, D. Gonzalo Gortázar Rotaache será 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**), en caso de que sea aprobado por la Junta General de Accionistas cuya celebración está prevista para el 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 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 tendrá dos periodos de medición de objetivos. En función del grado de cumplimiento de los objetivos del primer periodo de medición, que se corresponderá 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 73.104 acciones.

El número máximo de acciones correspondiente a los restantes ciclos 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 los años 2020 y 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 convocada para su celebración, previsiblemente, el 5 de abril de 2019, desarrollados en el Informe Anual de Remuneración de los Consejeros de CaixaBank.

#### **h) Sistema de ahorro a largo plazo**

En 2019 se realizará una aportación definida total 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 para 2019 es de 52.560 €.

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.

#### **i) 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 € en el año 2019.

### **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 concurrencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras en general, cuya duración no debería ser

inferior a un año desde la extinción del contrato, con la contraprestación prevista en el apartado 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 registrarán 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 los acuerdos suscritos con los actuales Consejeros Ejecutivos 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 los contratos con los actuales 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 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 adquiriera 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.c) y el 85% de la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado IV.12.h), 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.c), d), e), f), g), h) e i) 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 los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.

## **Anexo 2**

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

**Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital**

Barcelona, 18 de febrero de 2019

## 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 modificación de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración (**Política de Remuneración**), para los ejercicios de 2017 a 2020, ambos incluidos, que en caso de ser aprobada sustituiría en su integridad a la aprobada por la Junta General de CaixaBank el día 6 de abril de 2018, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

## II. MOTIVOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada el 6 de abril de 2018 viene justificada por los siguientes motivos:

- (i) Con fecha 22 de noviembre de 2018, D. Tomás Muniesa Arantegui dejó de ser consejero con funciones ejecutivas, pasando desde esa fecha a ser calificado como Consejero Dominical. Se hace necesario por tanto modificar la Política de Remuneración, eliminando las referencias al Sr. Muniesa como Consejero Ejecutivo de la Sociedad.
- (ii) El Consejo de Administración ha actualizado las retribuciones de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché para el ejercicio 2019, por lo que resulta necesario incluir las nuevas retribuciones en la Política de Remuneración para su correspondiente aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.
- (iii) Por último, y como consecuencia de la finalización del Plan de Incentivos 2015 – 2018, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos vinculado al Plan Estratégico 2019 – 2021 dirigido a los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo CaixaBank, dando así continuidad al plan de incentivos que ha finalizado en 2018. Por tanto, se hace necesario modificar la Política de Remuneración al objeto de incluir en ella la existencia del nuevo Plan de Incentivos, sujeto en todo caso a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneración a las modificaciones anteriormente enumeradas, junto con el importe máximo de la retribución a abonar a los consejeros, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas.

Las principales modificaciones propuestas a la Política de Remuneración se detallan a continuación en el presente Informe.

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

#### **1. EN RELACIÓN CON EL CESE DE LAS FUNCIONES DE CONSEJERO EJECUTIVO DE D. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI**

Con fecha de 22 de noviembre de 2018, D. Tomás Muniesa Arantegui cesó en su condición de Consejero Ejecutivo pasando a tener la calificación de Consejero Dominical a partir de la citada fecha, por lo que sus remuneraciones como consejero se corresponden desde entonces con aquellas propias de los consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con lo anterior, en la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración a someter a la Junta General de Accionistas del 5 de abril de 2019, procede suprimir las menciones a D. Tomás Muniesa Arantegui como Consejero Ejecutivo así como sus correspondientes remuneraciones en esa condición de ejecutivo.

Como consecuencia del cese en su condición de Consejero Ejecutivo, la Sociedad procedió a liquidar en su conjunto los conceptos retributivos y compensatorios previstos en su contrato, con estricta sujeción a las previsiones contractuales y a la Política de Remuneración del Consejo de Administración aprobada por la Junta General de la Sociedad.

A modo de resumen, la liquidación de los conceptos retributivos previstos en el contrato de servicios se produjo del siguiente modo:

- (i) La remuneración básica prevista en el contrato para 2018 fue satisfecha de forma proporcional al tiempo durante el cual tuvo la consideración de Consejero Ejecutivo de la Sociedad, es decir, desde la inscripción del cargo en el Registro de Altos Cargos del Banco de España, esto es, desde el 1 de mayo de 2018, hasta su recalificación como Consejero Dominical, el día 22 de noviembre de 2018.
- (ii) Del mismo modo, se efectuaron de forma proporcional al periodo durante el cual tuvo la consideración de Consejero Ejecutivo de la Sociedad tanto la aportación del 85% del complemento anual de previsión social de aportación definida correspondiente a 2018, como la aportación del 15% del complemento anual de previsión social de aportación definida correspondiente a 2018.
- (iii) A partir del día 22 de noviembre de 2018 dejó de ser a cargo de CaixaBank la cobertura del seguro médico.
- (iv) No ha percibido importe derivado de la remuneración variable anual prevista para 2018.
- (v) En relación con el Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018 aprobado por la Junta General celebrada el 23 de abril de 2015 le corresponderán las

acciones a entregar calculadas de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios.

- (vi) Como consecuencia de la extinción del contrato de servicios, los fondos acumulados en el seguro de ahorro quedaron consolidados, conforme a lo previsto en dicho contrato.
- (vii) En relación con los fondos acumulados en la Póliza de Beneficios Discrecionales, éstos se someterán a las condiciones previstas en la Política de Remuneración del Consejo de Administración vigente en la fecha de cese como Consejero Ejecutivo de D. Tomás Muniesa Arantegui, el contrato de servicios y la mencionada póliza; todo ello de conformidad con lo previsto en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España.
- (viii) En virtud de lo dispuesto en el contrato de servicios, la extinción del mismo no dio lugar a indemnización alguna a favor de D. Tomás Muniesa Arantegui.
- (ix) Cualesquiera pagos correspondientes a remuneraciones fijas o variables, dinerarias o en especie, beneficios (uso de automóvil, chófer, tarjetas de empresa, etc.), aportaciones a sistemas de ahorro o de previsión social, remuneraciones de administradores por funciones ejecutivas u otros pagos vinculados a la condición de Consejero Ejecutivo de la Sociedad cesaron a partir del 22 de noviembre de 2018, fecha en la que D. Tomás Muniesa Arantegui cesó en su condición de Consejero Ejecutivo, salvo por lo previsto expresamente en apartados anteriores.

## **2. EN RELACIÓN CON LA ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE PARA 2019**

El Consejo de Administración de CaixaBank, previo informe favorable de la Comisión de Remuneraciones, ha actualizado las remuneraciones de D. Gonzalo Gortázar Rotaeche como Consejero Delegado de la Entidad, para el ejercicio 2019. Se hace necesario por tanto incluir las retribuciones del Sr. Gortázar en la Política de Remuneración para someterlas a la correspondiente aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Las retribuciones de D. Gonzalo Gortázar Rotaeche que se proponen incluir en la mencionada Política son las siguientes:

- (i) La retribución fija en metálico a satisfacer en 2019 será de 2.261.200 €, misma cuantía que en 2018 (apartado IV.12.c) de la Política de Remuneración).
- (ii) La estimación de la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del grupo o en interés de CaixaBank en 2019 es de 704.900 € (1.075.623 € en 2018), (apartado IV.12.c) de la Política de Remuneración). Esta retribución se descuenta del importe líquido a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija prevista en el apartado (i) anterior.

- (iii) La remuneración por la mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones asciende a 140.000 €, misma cuantía que en 2018, y se descuenta también de la remuneración fija como Consejero Delegado del apartado (i) anterior (apartado IV.12.c) de la Política de Remuneración).
- (iv) El target de la remuneración variable en forma de bonus para 2019 es de 708.800 €, mismo importe que en 2018 (apartado IV.12.d) de la Política de Remuneración).
- (v) El abono de rendimientos sobre el metálico diferido previsto en 2019 es de 400 € (510 € en 2018) (apartado IV.12.e) de la Política de Remuneración).
- (vi) D. Gonzalo Gortázar Rotaeché quedará incluido en el plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019 – 2021 del Grupo CaixaBank, en caso de que sea aprobado por la Junta General de Accionistas cuya celebración está prevista para el 5 de abril de 2019, pudiendo recibir para el primer ciclo del mencionado Plan un número máximo de 73.104 acciones (apartado IV.12.g) de la Política de Remuneración) que se recibirán en su caso por tercios 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. El Consejero Delegado percibirá, además, las acciones que le correspondan como consecuencia de la liquidación del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018 (apartado IV.12.f) de la Política de Remuneración) y de las que se dará debida cuenta en el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros.
- (vii) Dentro del sistema de ahorro a largo plazo, se realizará una aportación definida total de 500.000 € en 2019 (330.000 € en 2018), en concepto de la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. La estimación de la prima por la 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 es aproximadamente de 52.560 € para 2019 (43.000 € en 2018) (apartado IV.12.h) de la Política de Remuneración).
- (viii) El importe target correspondiente a la póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones es de 75.000 € para 2019 (49.500 € en 2018) (apartado IV.12.h) de la Política de Remuneración).
- (ix) Finalmente, el seguro de asistencia médica se valora en 5.610 € para 2019 (5.408 € en 2018) (apartado IV.12.i) de la Política de Remuneración).

**3. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 5 DE ABRIL DE 2019 PARA SU APROBACION DE UN NUEVO PLAN DE INCENTIVOS ANUALES CONDICIONADOS VINCULADOS AL PLAN ESTRATÉGICO 2019 - 2021 PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS, LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN Y RESTO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y EMPLEADOS CLAVE DEL GRUPO CAIXABANK**

Como consecuencia de la finalización del plan de incentivos para el periodo 2015 – 2018, el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas prevista para el 5 de abril de 2019 para su aprobación, un nuevo plan de incentivos vinculado al Plan Estratégico 2019 – 2021 (**Plan**) dirigido a los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo CaixaBank.

Los términos y condiciones del Plan, incluyendo su descripción y objeto, beneficiarios, duración y liquidación del Plan son los que constan en la propuesta de acuerdo Octavo de la referida Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019.

Como consecuencia de la presentación de dicho Plan para su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, se hace necesario modificar la Política de Remuneración de CaixaBank al objeto de incluir en ella las principales características del referido Plan, formando así parte de la mencionada Política de Remuneración en caso de que finalmente la Junta General de Accionistas apruebe su implantación.

**IV. CONCLUSIÓN**

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



**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 – 21 de febrero de 2019**

## 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 154 cargos del Colectivo Identificado, que se incluye en el punto 10º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 4 de Abril de 2019, en primera convocatoria, y para el siguiente día, 5 de Abril de 2019, 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 sociedades (bajo la denominación habitual de primas de contratación o similares).

En desarrollo de lo anterior, las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea<sup>1</sup> (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 nacional<sup>2</sup>;
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 EBA<sup>3</sup>;
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 aún 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

---

<sup>1</sup> 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”.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 con los consejeros ejecutivos pueden contener pactos de esta naturaleza cuya compensación puede consistir en un importe que con carácter general no puede 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 Identificado<sup>4</sup>

#### 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.

Los distintos componentes de remuneración variable de los miembros del Colectivo

---

<sup>4</sup> 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.

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 el plan colectivo**, aplicable con carácter general a todos los empleados de CaixaBank (en adelante, **DPC**)<sup>5</sup> que cumplan con las condiciones establecidas en dicho plan, y al que pueden acogerse los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral.

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

---

<sup>5</sup> 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.

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 Identificado 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 35 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 154.

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 35 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 2.510.000 Euros.

En relación con el resto de las 119 posiciones del Colectivo Identificado que tienen reconocidos componentes variables de remuneración (descritas en el **apartado IV.2** de 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 11.340.000 Euros.

El Consejo de Administración considera que el importe agregado de ambas cifras (13.850.000 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 cincuenta y cuatro (154) 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 diecinueve (119) 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 21 de febrero de 2019

**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**

<b>POSICIÓN</b>	<b># Personas</b>
BRANCH MANAGER & MANAGING DIRECTOR - SALES	1
DIRECCION COMERCIAL - TERRITORIAL MADRID – MADRID III	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL - TERRITORIAL CASTILLA LA MANCHA - EXTREMADURA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL - TERRITORIAL GALICIA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER	1
MANAGING DIRECTOR - ALM	1
MANAGING DIRECTOR - ASSET FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - CORPORATE & ACQ. FINANCE & REAL ESTATE	1
MANAGING DIRECTOR - CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
MANAGING DIRECTOR - MARKETS	1
MANAGING DIRECTOR - PROJECT FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH FIXED INCOME, FX & STRATEGY	1
MANAGING DIRECTOR - TECHNICAL BUSINESS UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - TRANSACTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - CONSTRUCTION & INFRASTR. 1&2 & REAL STATE - CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - ENERGY & TELECOM - CORPORATE BANKING UNIT	1
SENIOR DIRECTOR - HEAD OF WHOLESALE FUNDING - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - EQUITY CAPITAL MARKET - EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
SENIOR DIRECTOR - CARTERA DE RENTA FIJA - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - CREDITO - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - DEUDA PUBLICA - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - EQUITY DERIVATES - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - EXOTIC INTEREST RATES & INFLAT. DERIVAT. - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - FIXED INCOME - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FOREIGN EXCHANGE - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FX SPOT AND FORWARD - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FX VOLATILITY - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE COLATERALES - ALM	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE RIESGO ESTRUCTURAL DE BALANCE - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION Y PRICING CVA-FVA - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - INTEREST RATES DERIVATIVES & COMMODITIES - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - PASIVO ESTRUCTURADO - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	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 ORGANIZACIÓN	1
DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS	1
SECRETARIO GENERAL Y DEL CONSEJO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE AUDITORÍA INTERNA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA FINANCIERA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE INTERVENCION, CONTROL GESTION Y CAPITAL	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA MEDIOS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CORPORATE AND INSTITUTIONAL BANKING-CIB	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMUNIC,RELAC.INSTIT, MARCA Y R.S.C.	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUROS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CORPORATE RISK MANG.FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CHIEF LENDING OFFICER EMPRESAS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GLOBAL CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ACTIVOS ADJUDICADOS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE DIRECCION EJECUTIVA ADJ. A LA DG NEGOCIO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL FINANCE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SECRET. TECNICA DE PRESIDENCIA EN MADRID	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MOROSIDAD, RECUPERACIONES Y ACTIVOS ADJ.	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASESORIA JURIDICA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMISION PERMANENTE CREDITOS PRESIDENTE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE DESARROLLO CORPORATIVO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PUBLIC AFFAIRS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA INTERNACIONAL	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL MADRID	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CATALUNYA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCIA ORIENTAL Y MURCIA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL PAIS VASCO-CANTABRIA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASTILLA Y LEÓN - ASTURIAS	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CANARIAS	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL NAVARRA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL INTOUCH	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL ARAGÓN-LA RIOJA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BALEARES	1
ADJUNTO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION	1
ADJUNTA A LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA INTERNACIONAL	1
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE COMPLIANCE	1
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS BANCARIOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ANALISIS Y CONCESION PARTICULARES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE RIESGO DE CREDITO Y OPERACIONAL	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SERVICIOS DE AUDITORIA	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ENJOY	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SPECIALIZED CUSTOMER SEGMENTS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE COMMERCE	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PROTECT	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DESARROLLO DE NEG.EMP-BCA. TRANSACCIONAL	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DIRECCIO COMERCIAL D'EMPRESSES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA Y ESTUDIOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CORPORATE M&A	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SERVICIOS INFORMATICOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE GESTION DE ACTIVOS Y GRUPO ASEGURADOR	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE NOW DAILY BANKING	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y COMUNICACION INTERNA	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE RELACION CON INVERSORES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ALTUM Y ESTRATEGIA DE INVERSION	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE MARKETING & EXPERIENCE	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE BUSINESS INTELLIGENCE / CAIXABANK BUSINESS INTELLIGENCE	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 CENTROS DE ADMISION DE RIESGO DE LAS DT	1
DIRECCIÓN DE ÁREA DE VOICE OF THE CUSTOMER & QUALITY INSIGHTS	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE ÁREA DE GESTION CORPORATIVA Y GOVERNANCE	1
MANAGING DIRECTOR DE EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR DE INSTITUTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR DE CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - INDUSTRIALS & RETAIL	1
MANAGING DIRECTOR - INSTITUTIONAL BUSINESS DEVELOPMENT	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE ACREDITADOS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE RIESGO DE MERCADO Y DE BALANCE	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIA, GOBIERNO DE RIESGOS Y REGUL.	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE ANALYTICS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDITORIA TERRITORIAL Y NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE METODOLOGIA Y REPORTING DE AUDITORIA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE COMERCIO EXTERIOR Y TESORERIA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE EMPRENDEDORES	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE NEGOCIO INMOBILIARIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE MOROSIDAD Y REESTRUCTURACIONES	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE OLITICAS Y CONTROL DE RIESGO DE CREDITO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE MODELOS DE RIESGO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE EFICIENCIA Y DIGITALIZACION DE PROCESOS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL DE NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ADMISION DE RIESGO DE PARTICULARES	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE LA LIQUIDEZ	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BARCELONA PROVINCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BARCELONA CIUDAD	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - MADRID I	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - COMUNIDAD VALENCIANA NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - COMUNIDAD VALENCIANA SUR	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - CÁDIZ, HUELVA Y CEUTA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - SEVILLA Y CORDOBA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE COMUNIDAD VALENCIANA	1

*(continuación)*

<b>POSICIÓN</b>	<b># Personas</b>
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE CATALUNYA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE AND.ORIENTAL-MURCIA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE PAIS VASCO-CANTABRIA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
REGIONAL MANAGER DE OFICINA DE REPRESENTACION DE PEKIN	1
BRANCH MANAGER DE LONDON	1
DIRECCION CENTRO EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS BARCELONA	1
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSUMER FINANCE	1
DIRECTOR DE BPI GESTAO ACTIVOS	1



**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK,  
S.A. SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

**Consejo de Administración – 21 de febrero de 2019**

## I. OBJETO DEL INFORME

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (“**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”) formula el presente informe justificativo de la modificación del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank con el objeto de explicar la modificación del artículo 15 que regula la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de 21 de febrero de 2019.

El presente informe se pondrá a disposición de los accionistas conforme a lo dispuesto en el artículo 518 d) de la Ley de Sociedades de Capital.

## II. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN

La modificación del apartado 4 del artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank tiene como finalidad establecer expresamente que las actas de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones se remitan o entreguen a todos los miembros del Consejo de Administración en lugar de quedar a su disposición en la Secretaría de la Sociedad. De este modo, se aplicará el mismo régimen que el que rige para las actas de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Riesgos.

Se adjunta como **anexo** el nuevo texto refundido del Reglamento del Consejo de Administración en el que aparece la modificación aprobada por el Consejo de Administración, con los cambios resaltados.

Valencia, 21 de febrero de 2019

**ANEXO****TEXTO REFUNDIDO DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK, S.A.****(INCLUYE LAS MODIFICACIONES APROBADAS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN FECHA 21 DE FEBRERO DE 2019, CON CAMBIOS MARCADOS)**

## TEXTO DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE “CAIXABANK, S.A.”

### INCLUYE LAS MODIFICACIONES APROBADAS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN FECHA 21 DE FEBRERO DE 2019 CON CAMBIOS MARCADOS

#### CAPÍTULO I

#### PRELIMINAR

##### ARTÍCULO 1.- ORIGEN Y FINALIDAD

1. El presente Reglamento se aprueba por el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, la **Sociedad**), en cumplimiento de lo establecido en la Ley. Este Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación de dicho Consejo así como las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros, aplicándose igualmente a sus órganos delegados y sus Comisiones de ámbito interno, así como a los miembros que los integran.
2. Las normas de conducta establecidas en este Reglamento para los consejeros de la Sociedad (en adelante, los **Consejeros**) serán igualmente aplicables a los miembros del comité de dirección y a cualquier otra persona que reporte al Consejo de Administración (en adelante, los **Altos Directivos**) de la Sociedad, en la medida en que resulten compatibles con la específica naturaleza de éstos y de las actividades que llevan a cabo. Se entenderá por Alto Directivo a los efectos del presente Reglamento, los directores generales y aquellos directivos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración de la Sociedad o del Consejero Delegado, o de la Comisión Ejecutiva en su caso y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.

##### ARTÍCULO 2.- INTERPRETACIÓN

El presente Reglamento desarrolla y completa el régimen normativo aplicable al Consejo de Administración, establecido en la legislación vigente y en los Estatutos de la Sociedad. Se interpretará de conformidad con las normas legales y estatutarias que sean de aplicación y con los principios y recomendaciones sobre el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas.

##### ARTÍCULO 3.- DIFUSIÓN

1. Los Consejeros y Altos Directivos tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento. A tal efecto, el Secretario del Consejo facilitará a todos ellos un ejemplar del mismo.
2. El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para difundir el presente Reglamento, entre los accionistas y el público inversor en general. A estos efectos, utilizará los medios más eficientes de entre los disponibles para que el presente Reglamento llegue por igual y de forma inmediata y fluida a sus destinatarios.

## CAPÍTULO II

### FUNCIÓN DEL CONSEJO

#### ARTÍCULO 4.- FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General por la Ley o los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad, con competencia para adoptar acuerdos sobre toda clase de asuntos, correspondiéndole los más amplios poderes y facultades para administrar y representar a la Sociedad.

Corresponderá asimismo al Consejo de Administración la aprobación y supervisión de las directrices estratégicas y de gestión establecidas en interés de todas y cada una de las sociedades del Grupo del que es entidad dominante la Sociedad, en orden a establecer las bases de una adecuada y eficiente coordinación entre la Sociedad y las demás sociedades pertenecientes al Grupo, asumiendo los órganos de administración de cada sociedad las funciones de administración y dirección ordinaria y efectiva de sus respectivos negocios o actividades conforme al interés social de cada sociedad y a la normativa que resulte de aplicación en cada caso.

2. El Consejo velará para que en sus relaciones con los grupos de interés la Sociedad respete la legislación vigente; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos explícitos e implícitos; respete los usos y buenas prácticas propias de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que la Sociedad decida aceptar voluntariamente.
3. El Consejo de Administración definirá un sistema de gobierno corporativo que garantice una gestión sana y prudente de la Sociedad, y que incluya el adecuado reparto de funciones en la organización y la prevención de conflictos de intereses, vigilando la aplicación de dicho sistema y controlando y evaluando periódicamente su eficacia, adoptando en su caso las medidas adecuadas para solventar sus posibles diferencias.
4. En particular, y sin perjuicio de las competencias que se reserven al pleno del Consejo de Administración por la Ley, los Estatutos o el presente Reglamento, las siguientes funciones del Consejo de Administración serán indelegables, correspondiendo su aprobación al Consejo en pleno, sin perjuicio de los efectos que frente a terceros tengan las delegaciones y poderes otorgados:
  - (i) Su propia organización y funcionamiento y en particular la aprobación y modificación de su propio Reglamento.
  - (ii) La supervisión del efectivo funcionamiento de las Comisiones que hubiera constituido y de la actuación de los órganos delegados.

- (iii) La supervisión efectiva de la alta dirección y de los directivos que hubiera designado.
- (iv) La formulación de las cuentas anuales y su presentación a la Junta General.
- (v) La formulación de cualquier clase de informe exigido por la Ley al Consejo de Administración siempre y cuando la operación a la que se refiera el informe no pueda ser delegada.
- (vi) El nombramiento y destitución del Consejero o de los Consejeros Delegados de la Sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de sus contratos.
- (vii) El nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución.
- (viii) Las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- (ix) La autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad de los Consejeros conforme a lo dispuesto en la Ley.
- (x) La convocatoria de la Junta General de Accionistas y la elaboración del orden del día y la propuesta de acuerdos.
- (xi) Las facultades que la Junta General hubiera delegado en el Consejo de Administración, salvo que hubiera sido expresamente autorizado por ella para subdelegarlas.
- (xii) La determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y, en particular, de la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, la política de gobierno corporativo, la política relativa a las acciones propias, la política de inversiones y financiación, la política de responsabilidad corporativa y la política de dividendos, considerando al respecto sus funciones de definición de las directrices estratégicas y de gestión de las sociedades del Grupo Caixabank, así como de supervisión y seguimiento de la implementación de las mismas, estableciendo a su vez los mecanismos de comunicación e intercambio de información necesarios, salvaguardándose en todo caso el ámbito propio de la administración y dirección ordinaria de cada sociedad conforme a su interés social.
- (xiii) La vigilancia, control y evaluación periódica de la eficacia del sistema de gobierno corporativo y la adopción de las medidas adecuadas para solventar, en su caso, sus deficiencias.
- (xiv) La responsabilidad de la administración y gestión de la Sociedad, la aprobación y vigilancia del plan estratégico o de negocio, así como de la aplicación de los objetivos estratégicos y de gestión, y su estrategia de riesgo y su gobierno interno.

- (xv) Garantizar la integridad de los sistemas de información contable y financiera, incluidos el control financiero y operativo y el cumplimiento de la legislación aplicable.
- (xvi) Supervisar el proceso de divulgación de información y las comunicaciones derivadas de su condición de entidad de crédito.
- (xvii) La supervisión de los sistemas internos de información y control.
- (xviii) Previo informe de la Comisión de Auditoría y Control, aprobar la información financiera que por su condición de cotizada deba hacer pública la Sociedad periódicamente.
- (xix) La aprobación del presupuesto anual.
- (xx) La definición de la estructura del Grupo de sociedades del que la Sociedad sea entidad dominante.
- (xxi) La aprobación de las inversiones u operaciones de todo tipo que por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General.
- (xxii) La determinación de la estrategia fiscal de la Sociedad, la aprobación, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control, de la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como la aprobación de cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia de la Sociedad y su Grupo.
- (xxiii) La aprobación, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control de las operaciones que la Sociedad o sociedades de su grupo realicen con consejeros, en los términos dispuestos en la Ley, o cuando su autorización corresponda al Consejo de Administración, con accionistas titulares (de forma individual o concertadamente con otros) de una participación significativa, incluyendo accionistas representados en el Consejo de Administración de la Sociedad o de otras sociedades que formen parte del mismo grupo o con personas a ellos vinculadas (**Operaciones Vinculadas**). Se exceptúan de la necesidad de esta aprobación las operaciones que reúnan simultáneamente las tres características siguientes:
  - a. que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a un elevado número de clientes;
  - b. que se realicen a precios o tarifas establecidos con carácter general por quien actúe como administrador del bien o servicio de que se trate; y
  - c. que su cuantía no supere el uno por ciento (1%) de los ingresos anuales de la Sociedad.

5. El Consejo de Administración no podrá delegar las facultades y funciones comprendidas en el apartado 4 anterior, ni cualesquiera otras facultades o funciones que pudieran considerarse indelegables por la normativa aplicable. No obstante, cuando concurren circunstancias de urgencia, debidamente justificadas, se podrán adoptar por los órganos o personas delegadas las decisiones correspondientes a los asuntos antes señalados como indelegables, con excepción de las señaladas en los puntos (ii) al (xvi), ambas inclusive, del apartado 4 anterior, que no podrán ser delegadas en ningún caso.

Las decisiones que por circunstancias de urgencia se adopten por órganos o personas delegadas sobre alguna de las materias consideradas indelegables deberán ser ratificadas en el primer Consejo de Administración que se celebre tras la adopción de la decisión.

6. El Consejo de Administración velará por el cumplimiento por la Sociedad de sus deberes éticos y de su deber de actuación de buena fe.
7. El Consejo de Administración velará igualmente para que ningún accionista reciba un trato de privilegio en relación con los demás.

### **CAPÍTULO III**

#### **COMPOSICIÓN DEL CONSEJO**

##### **ARTÍCULO 5.- COMPOSICIÓN CUALITATIVA**

1. El Consejo de Administración, en el ejercicio de sus facultades de propuesta a la Junta General y de cooptación para la cobertura de vacantes, velará para que, en la composición de este órgano, los Consejeros externos o no ejecutivos representen una amplia mayoría sobre los Consejeros ejecutivos y que éstos sean el mínimo necesario.

A estos efectos, se entenderá que son ejecutivos el Presidente si tiene delegadas funciones ejecutivas, los Consejeros Delegados y los que por cualquier otro título desempeñen funciones de dirección en la Sociedad o su Grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ellos.

2. El Consejo velará igualmente para que dentro del grupo mayoritario de los Consejeros no ejecutivos, se integren los titulares o los representantes de los titulares de participaciones significativas estables en el capital de la Sociedad o aquellos accionistas que hubieran sido propuestos como Consejeros aunque su participación accionarial no sea una participación significativa (Consejeros dominicales) y profesionales de reconocido prestigio que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la Sociedad o su grupo, sus directivos o sus accionistas significativos (Consejeros independientes). Las anteriores definiciones de las calificaciones de los Consejeros se interpretarán en línea con las definiciones contempladas en la Ley y en las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables en cada momento.
3. Asimismo, se velará para que en el Consejo, dentro de los Consejeros externos, la relación de Consejeros dominicales e independientes refleje la proporción existente entre el capital de la Sociedad representado por Consejeros dominicales y el resto del capital y que los Consejeros independientes representen, al menos, un tercio total de Consejeros.

Ningún accionista podrá estar representado en el Consejo de Administración por un número de Consejeros dominicales superior al cuarenta por ciento del total de miembros del Consejo de Administración, sin perjuicio del derecho de representación proporcional que corresponde a los accionistas en los términos previstos en la Ley.

4. La composición general del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la Sociedad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad, dándose cumplimiento a los requisitos de idoneidad exigidos en la normativa aplicable.
5. Asimismo, el Consejo de Administración deberá velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades establecido en la normativa aplicable así como por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

#### **ARTÍCULO 6.- COMPOSICIÓN CUANTITATIVA**

1. El Consejo de Administración estará formado por el número de Consejeros que determine la Junta General dentro de los límites fijados por los Estatutos Sociales de la Sociedad.
2. El Consejo propondrá a la Junta General el número de Consejeros que, de acuerdo con las cambiantes circunstancias de la Sociedad, resulte más adecuado para asegurar la debida representatividad y el eficaz funcionamiento del órgano.

### **CAPÍTULO IV**

#### **ESTRUCTURA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

#### **ARTÍCULO 7.- EL PRESIDENTE DEL CONSEJO**

1. El Presidente del Consejo de Administración será elegido de entre sus miembros, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y tendrá las facultades que prevean la Ley, los Estatutos Sociales, el presente Reglamento y las que, en su caso, le encomiende el propio Consejo.
2. El Presidente es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración, impulsando el desarrollo de sus competencias y la coordinación con sus Comisiones para el mejor cumplimiento de sus funciones, y tendrá, entre otras, las facultades siguientes, sin perjuicio de las del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido:
  - (i) Representar institucionalmente a la Sociedad y a las entidades que dependan de ésta, sin perjuicio de las funciones que se atribuyen en esta materia al Consejo de Administración.

- (ii) Presidir y dirigir las sesiones de la Junta General, limitando los turnos en pro y en contra de toda proposición y estableciendo su duración.
  - (iii) Convocar, fijar el orden del día y presidir las sesiones del Consejo de Administración, dirigiendo las discusiones y deliberaciones, con las mismas facultades señaladas en el epígrafe anterior. Asimismo, podrá ejecutar cualesquiera acuerdos de dicho órgano, sin necesidad de delegación especial.
  - (iv) Velar por que los Consejeros reciban con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre los puntos del orden del día y estimular el debate y la participación activa de los Consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición.
  - (v) El voto de calidad, en caso de empate, en las sesiones del Consejo de Administración que presida.
  - (vi) Actuar en representación de la Sociedad ante los organismos corporativos y representativos del sector, de acuerdo con los Estatutos Sociales.
  - (vii) El visado de las actas, certificaciones y demás documentos referentes a los acuerdos de la Junta General, del Consejo de Administración y, en su caso, de las Comisiones que presida y actuar en representación de la Sociedad para la ejecución de estos acuerdos ante los órganos reguladores, sin perjuicio de las atribuciones a otros órganos.
  - (viii) Llevar la firma oficial de la Sociedad, y por lo 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.
  - (ix) Velar para que se cumplan las disposiciones legales vigentes, así como los preceptos de los Estatutos Sociales y de los Reglamentos y los acuerdos de los órganos colegiados que presida.
  - (x) La representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros. Podrá delegar esta representación en los demás vocales del Consejo, en el Consejero Delegado o en un miembro del personal directivo de la Sociedad.
3. El Consejo de Administración, en atención a la especial relevancia de su mandato, podrá designar Presidentes de Honor a aquellas personas que hubieran desempeñado el cargo de Presidente del Consejo, pudiendo atribuirles funciones de representación honorífica de la Sociedad y para los actos que les encargue expresamente el Presidente del Consejo. Los Presidentes de Honor podrán asistir excepcionalmente a las reuniones del Consejo cuando sean invitados por el Presidente, y, además de las funciones de representación honorífica, prestarán asesoramiento, al Consejo y a su Presidente, y colaborarán en el mantenimiento de las mejores relaciones de los accionistas con los órganos de Gobierno de la Sociedad y de aquéllos entre sí. El Consejo de Administración pondrá a disposición de los Presidentes de Honor los medios técnicos, materiales y humanos que estime

convenientes para que aquéllos desempeñen sus funciones en los términos más adecuados, y a través de las fórmulas más oportunas.

#### **ARTÍCULO 8.- EL VICEPRESIDENTE**

1. El Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos, deberá designar necesariamente un Vicepresidente, que sustituirá al Presidente a falta de este, como ocurre en los casos de vacante, imposibilidad o ausencia.
2. El Consejo podrá además nombrar, previo informe de la Comisión de Nombramientos, otros Vicepresidentes, en cuyo caso las funciones del Presidente recaerán, a falta de aquel, como ocurre en los casos de vacante, ausencia o imposibilidad, en el Vicepresidente Primero, el cual será, a su vez, sustituido por el Vicepresidente Segundo en los mismos supuestos, y así sucesivamente, y a falta de estos, por el Consejero Coordinador y, en caso de vacante, ausencia o imposibilidad de éste, por el miembro del Consejo de Administración de mayor edad.

#### **ARTÍCULO 9.- EL CONSEJERO COORDINADOR**

1. El Consejo de Administración nombrará, previo informe de la Comisión de Nombramientos y con la abstención de los Consejeros ejecutivos, un Consejero Coordinador de entre los Consejeros independientes.

El cargo de Consejero Coordinador será compatible con el de miembro de las Comisiones del Consejo.

2. Sin perjuicio de cualesquiera otras facultades que le pueda encomendar el Consejo de Administración o las que le atribuya la Ley cuando el Presidente del Consejo tenga la condición de Consejero ejecutivo, el Consejero Coordinador estará facultado para:
  - a) Presidir el Consejo de Administración en ausencia del Presidente y de los Vicepresidentes.
  - b) Solicitar al Presidente del Consejo de Administración su convocatoria así como la inclusión de nuevos puntos en el orden del día cuando el Consejo ya haya sido convocado.
  - c) Coordinar, reunir y hacerse eco de las preocupaciones de los Consejeros independientes.
  - d) Dirigir la evaluación periódica por el Consejo de Administración del Presidente del Consejo. Y asimismo, coordinar el plan de sucesión del Presidente, en colaboración con el Presidente del Consejo de Administración.
  - e) Mantener contactos, cuando resulte apropiado, con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la Sociedad, todo ello en el marco de la Política de información, comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto.

3. El plazo de duración del cargo de Consejero Coordinador será de tres (3) años pudiendo ser reelegido por periodos de igual duración, y sin perjuicio además de que el nombramiento del mismo pueda hacerse por los años que resten del plazo para el que fue nombrado Consejero. Cesará, además de por el transcurso del plazo por el que fue nombrado, cuando lo haga en su condición de Consejero, cuando siendo Consejero pierda su condición de independiente, o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos.

#### **ARTÍCULO 10.- EL SECRETARIO DEL CONSEJO**

1. El Consejo de Administración elegirá un Secretario cuyo nombramiento podrá recaer en alguno de sus miembros o bien en persona ajena al Consejo con aptitud para desempeñar las funciones propias de dicho cargo. En caso de que el Secretario del Consejo de Administración no reúna la cualidad de Consejero, éste tendrá voz pero no voto.

Cuando el Secretario ocupe simultáneamente el cargo de letrado-asesor, su designación deberá recaer en un profesional del Derecho.

2. Corresponde al Secretario del Consejo de Administración auxiliar al Presidente en sus labores y, en particular, (i) tramitar la convocatoria del Consejo, en ejecución de la decisión del Presidente; (ii) conservar la documentación del Consejo de Administración, dejar constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones y dar fe de su contenido y de las resoluciones adoptadas; (iii) velar por que las actuaciones del Consejo de Administración se ajusten a la normativa aplicable y sean conformes con los Estatutos Sociales y demás normativa interna; y (iv) asistir al Presidente para que los Consejeros reciban la información relevante para el ejercicio de su función con la antelación suficiente y en el formato adecuado.
3. El Secretario será nombrado y, en su caso, cesado por el Consejo en pleno previo informe, en ambos casos, de la Comisión de Nombramientos.

#### **ARTÍCULO 11.- EL VICESECRETARIO DEL CONSEJO**

1. El Consejo de Administración podrá nombrar un Vicesecretario, que no necesitará ser Consejero, para que asista al Secretario del Consejo de Administración o le sustituya a falta de este, como ocurre en los casos de vacante, ausencia o imposibilidad en el desempeño de tal función.
2. Salvo decisión contraria del Consejo, el Vicesecretario podrá asistir a las sesiones del Consejo de Administración para auxiliar al Secretario.
3. El Consejo también podrá nombrar más de un Vicesecretario, en cuyo caso las funciones del Secretario recaerán, a falta de aquel, como ocurre en los casos de vacante, ausencia o imposibilidad, en el Vicesecretario Primero, el cual será, a su vez sustituido por el Vicesecretario Segundo en los mismos supuestos, y así sucesivamente, y a falta de estos, como ocurre en los casos de vacante, ausencia o imposibilidad, por el miembro del Consejo de Administración de menor edad.

4. El Vicesecretario o Vicesecretarios serán nombrados y, en su caso, cesados por el Consejo en pleno, previo informe, en ambos casos, de la Comisión de Nombramientos.

#### **ARTÍCULO 12.- DELEGACIÓN DE FACULTADES. COMISIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

1. Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, sin perjuicio de las delegaciones de facultades realizadas a título individual al Presidente o a cualquier otro Consejero (Consejeros Delegados) y de la facultad que le asiste para constituir Comisiones delegadas por áreas específicas de actividad, el Consejo de Administración podrá constituir una Comisión Ejecutiva, con facultades decisorias generales pero con las limitaciones a efectos internos resultantes del artículo 4.

El Consejo de Administración constituirá, en todo caso, una Comisión de Auditoría y Control, una Comisión de Nombramientos, una Comisión de Retribuciones y una Comisión de Riesgos con las facultades que les otorgue la Ley, los Estatutos Sociales y este Reglamento.

2. La Comisión de Nombramientos evaluará el perfil de las personas más idóneas para formar parte de las Comisiones distintas de la propia Comisión de Nombramientos de acuerdo con los conocimientos, aptitudes y experiencias de las mismas y elevará al Consejo las correspondientes propuestas de nombramiento de los miembros de las Comisiones distintas de la propia Comisión de Nombramientos. En todo caso, tomará en consideración las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo de Administración, los directivos o los accionistas de la Sociedad.
3. Salvo por lo dispuesto en la Ley, los Estatutos y en este Reglamento, las Comisiones podrán regular su propio funcionamiento. En lo no previsto especialmente, se aplicarán las normas de funcionamiento establecidas por este Reglamento en relación con el Consejo, siempre y cuando sean compatibles con la naturaleza y función de la Comisión correspondiente.
4. Asimismo, el Consejo podrá constituir otras Comisiones con funciones consultivas o asesoras sin perjuicio de que excepcionalmente se les atribuya alguna facultad de decisión.

#### **ARTÍCULO 13.- LA COMISIÓN EJECUTIVA**

1. El Consejo de Administración podrá designar de su seno una Comisión Ejecutiva de la que formarán parte el Presidente y, si existiere, el Consejero Delegado.
2. En el caso de que el Consejo de Administración creara la Comisión Ejecutiva, establecerá su composición, que será reflejo de la composición del Consejo, y determinará las reglas de su funcionamiento.
3. Las facultades de dicha Comisión serán las que, en cada caso, le delegue el Consejo con los límites previstos en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el presente Reglamento.
4. La Comisión Ejecutiva se reunirá cuantas veces sea convocada por su Presidente o quien deba sustituirle a falta de este, como es en los casos de vacante, ausencia o

imposibilidad, y se entenderá válidamente constituida cuando concurran a sus reuniones, presentes o representados, la mayoría de sus miembros.

5. La designación de miembros de la Comisión Ejecutiva y la delegación permanente de facultades del Consejo en la misma requerirán el voto favorable de al menos dos tercios de los miembros del Consejo de Administración.
6. La Comisión Ejecutiva habrá de informar al Consejo de los principales asuntos tratados y de las decisiones sobre los mismos en sus sesiones.
7. Serán Presidente y Secretario de la Comisión Ejecutiva quienes a su vez lo sean del Consejo de Administración.
8. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de los miembros concurrentes presentes o representados y serán válidos y vinculantes sin necesidad de ratificación posterior por el pleno del Consejo de Administración, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4.5 del presente Reglamento.

#### **ARTÍCULO 14.- LA COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL Y LA COMISIÓN DE RIESGOS**

##### **1. La Comisión de Auditoría y Control:**

- a) La Comisión de Auditoría y Control estará compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos, en el número que determine el Consejo de Administración, entre un mínimo de tres (3) y un máximo de siete (7). La mayoría de los miembros de la Comisión de Auditoría y Control serán independientes y uno (1) de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas.

Adicionalmente, el Consejo de Administración procurará que los miembros de la Comisión de Auditoría y Control, y en especial su Presidente, tengan los conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, y asimismo, en aquellos otros ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento en su conjunto de sus funciones por la Comisión de Auditoría y Control.

En su conjunto, y sin perjuicio de procurar favorecer la diversidad, los miembros de la Comisión de Auditoría y Control, que serán designados teniendo en cuenta la capacidad de dedicación necesaria para el desempeño de las funciones que les sean encomendadas, tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con la actividad de la Sociedad.

- b) Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control ejercerá las siguientes funciones básicas:

##### **En relación con la supervisión de la información financiera:**

- (i) informar a la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que se planteen en materias que sean competencia de la Comisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la

información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en este proceso;

- (ii) supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva relativa a la Sociedad y, en su caso, al Grupo, revisando las cuentas de la Sociedad, el cumplimiento de los requisitos normativos en esta materia, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados. Y en particular, conocer, entender y supervisar la eficacia del sistema de control interno de la información financiera (SCIIF), concluyendo sobre el nivel de confianza y fiabilidad del sistema, así como informar las propuestas de modificación de principios y criterios contables sugeridos por la dirección, en orden a garantizar la integridad de los sistemas de información contable y financiera, incluidos el control financiero y operativo, y el cumplimiento al respecto de la legislación aplicable. La Comisión podrá presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración dirigidas a salvaguardar la integridad de la información financiera preceptiva;
- (iii) velar por que el Consejo de Administración procure presentar las Cuentas Anuales a la Junta General de accionistas sin limitaciones ni salvedades en el informe de auditoría y que, en el supuesto excepcional en que existan salvedades, tanto el Presidente de la Comisión como los auditores expliquen con claridad a los accionistas el contenido y alcance de dichas limitaciones o salvedades;
- (iv) informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre la información financiera, y no financiera relacionada, que la Sociedad deba hacer pública periódicamente a los mercados y a sus órganos de supervisión;

*En relación con la supervisión del control interno y de la auditoría interna:*

- (v) supervisar la eficacia de los sistemas de control interno, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno que en su caso se detecten en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrá presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento;
- (vi) supervisar la eficacia de la auditoría interna, en particular que la unidad de auditoría interna vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno, comprobando la adecuación e integridad de los mismos; velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna, proponiendo la selección, nombramiento, reelección y cese de su responsable; proponer el presupuesto de dicho servicio; aprobar la orientación y sus planes de trabajo asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente hacia los riesgos relevantes de la Sociedad; recibir información periódica de sus actividades y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes; y evaluar anualmente el funcionamiento de la unidad de auditoría interna, así como el desempeño de sus funciones por su responsable, a cuyos efectos recabará la opinión que pueda tener la dirección ejecutiva, incluyendo esta evaluación una valoración del grado de cumplimiento de los objetivos y criterios

establecidos a efectos de fijar los componentes variables de su remuneración, en cuya determinación también participará la Comisión.

El responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presentará a la Comisión su plan anual de trabajo, informará de las incidencias que se presenten en su desarrollo y someterá al final de cada ejercicio un informe de sus actividades.

Auditoría interna dependerá funcionalmente del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control, sin perjuicio de que deba reportar al Presidente del Consejo de Administración para el adecuado cumplimiento por este de sus funciones;

- (vii) establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados de la Sociedad, o del grupo al que pertenece, comunicar de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la Sociedad, recibiendo información periódica sobre su funcionamiento y pudiendo proponer las acciones oportunas para su mejora y la reducción del riesgo de irregularidades en el futuro;

*En relación con la supervisión de la gestión y del control de los riesgos:*

La Comisión de Auditoría y Control llevará a cabo las funciones previstas en este apartado en coordinación, en cuanto resulte necesario, con la Comisión de Riesgos.

- (viii) supervisar la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos financieros y no financieros;
- (ix) mantener, al menos anualmente, una reunión con los altos responsables de las unidades de negocio en la que éstos expliquen las tendencias del negocio y los riesgos asociados;

*En relación con el auditor de cuentas:*

- (x) elevar al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor de cuentas, responsabilizándose del proceso de selección de acuerdo con la normativa aplicable a la Sociedad, así como las condiciones de su contratación y el alcance de su mandato profesional, y a tal efecto, deberá definir el procedimiento de selección del auditor y emitir una propuesta motivada que contendrá como mínimo dos alternativas para la selección del auditor, salvo cuando se trate de la reelección del mismo;
- (xi) recabar regularmente del auditor de cuentas información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones;
- (xii) servir de canal de comunicación entre el Consejo de Administración y los auditores, evaluar los resultados de cada auditoría y las respuestas del equipo de gestión a sus recomendaciones y mediar en los casos de discrepancias entre aquéllos y éste en relación con los principios y criterios aplicables en la preparación de los estados financieros, así como examinar las circunstancias que, en su caso, hubieran

motivado la renuncia del auditor y supervisar que la Sociedad comunique como hecho relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido;

- (xiii) establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer amenaza para su independencia, para su examen por la Comisión de Auditoría y Control, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas en particular las discrepancias que puedan surgir entre el auditor de cuentas y la dirección de la Sociedad, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa aplicable en relación con el régimen de independencia, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría.

En todo caso, la Comisión de Auditoría y Control deberá recibir anualmente de los auditores externos la declaración de su independencia frente a la Sociedad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo, o por las personas o entidades vinculadas a este de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, velando por que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia y asegurando que la Sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores;

- (xiv) emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia del auditor de cuentas resulta comprometida, que se publicará en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia el apartado anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría;
- (xv) supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría, procurando que la opinión sobre las Cuentas Anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa;
- (xvi) asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del Consejo de Administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la Sociedad;
- (xvii) hacer una evaluación final acerca de la actuación del auditor y cómo ha contribuido a la calidad de la auditoría y a la integridad de la información financiera;

Otras funciones:

- (xviii) supervisar el cumplimiento de la normativa respecto a las Operaciones Vinculadas e informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre dichas operaciones. En particular velará por que se comunique al mercado la información sobre dichas operaciones, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente, e informar sobre las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés y en general, sobre las materias contempladas en el Capítulo IX del presente Reglamento.

El informe que, en su caso, emita la Comisión de Auditoría y Control sobre las operaciones vinculadas, se publicará en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria;

- (xix) supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta, en particular, del Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas al Mercado de Valores y, en general, de las reglas de gobierno corporativo;
  - (xx) informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la Sociedad, sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta;
  - (xxi) informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia de la Sociedad o del grupo al que pertenece;
  - (xxii) considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente del Consejo de Administración, los miembros del Consejo, los directivos y los accionistas de la Sociedad;
  - (xxiii) recibir información y, en su caso, emitir informe sobre las medidas disciplinarias que se pretendan imponer a miembros del alto equipo directivo de la Sociedad;
  - (xxiv) supervisar el cumplimiento de los protocolos de relaciones que la Sociedad suscriba con accionistas o que la Sociedad suscriba con sociedades de su Grupo, así como la realización de cualesquiera otras actuaciones establecidas en los propios protocolos para el mejor cumplimiento de la mencionada función de supervisión; y
  - (xxv) cualesquiera otras que le sean atribuidas en virtud de la Ley, los Estatutos, el presente Reglamento y demás normativa aplicable a la Sociedad.
- c) Lo establecido en las letras (iii), (v), (x), (xi), (xii), (xiii) y (xiv) del apartado anterior se entenderá sin perjuicio de la normativa reguladora de la auditoría de cuentas.
  - d) La Comisión de Auditoría y Control se reunirá, de ordinario, trimestralmente, a fin de revisar la información financiera preceptiva que haya de remitirse a las autoridades, así

como la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual contando en estos casos, con la presencia del auditor interno y, si emite algún tipo de informe de revisión, del auditor de cuentas. Al menos una parte de estas reuniones tendrá lugar sin la presencia del equipo directivo, de manera que puedan discutirse las cuestiones específicas que surjan de las revisiones realizadas.

- e) La Comisión de Auditoría y Control designará de su seno un Presidente de entre los Consejeros independientes. El Presidente deberá ser sustituido cada cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un (1) año desde su cese. El Presidente de la Comisión actuará como su portavoz en las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de accionistas de la Sociedad.
- f) Asimismo designará un Secretario y podrá designar un Vicesecretario, pudiendo ambos no ser miembros de la misma. En caso de no efectuar tales designaciones actuará como tal el del Consejo. Corresponderá al Secretario asistir al Presidente de la Comisión para planificar sus reuniones y recopilar y distribuir la información necesaria con la antelación adecuada, levantando acta de las reuniones.
- g) La Comisión de Auditoría y Control establecerá un plan de trabajo anual que contemplará las principales actividades de la Comisión durante el ejercicio.
- h) Los miembros del equipo directivo o del personal de la Sociedad estarán obligados a asistir a las sesiones de la Comisión de Auditoría y Control y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que dispongan cuando la Comisión así lo solicite, pudiendo disponer la Comisión que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo. La Comisión podrá igualmente requerir la asistencia a sus sesiones de los auditores de cuentas de la Sociedad así como de otras personas, si bien únicamente por invitación del Presidente de la Comisión y sólo para tratar aquellos puntos concretos de la agenda para los que sean citados.

La Comisión de Auditoría y Control deberá establecer un canal de comunicación efectivo y periódico con sus interlocutores habituales, que corresponderá normalmente al Presidente de la Comisión y, entre otros, con la dirección de la Sociedad, en particular, la dirección financiera; el responsable de auditoría interna; y el auditor principal responsable de la auditoría de cuentas. En particular, la comunicación entre la Comisión de Auditoría y Control y el auditor externo deberá ser fluida, continua, conforme con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas y no deberá menoscabar la independencia del auditor ni la eficacia con la que se realiza la auditoría o con la que se desarrollan los procedimientos de auditoría.

- i) La Comisión de Auditoría y Control podrá acceder de modo adecuado, oportuno y suficiente a cualquier información o documentación de que disponga la Sociedad así como recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- j) La Sociedad deberá facilitar a la Comisión de Auditoría y Control recursos suficientes para que pueda cumplir con sus funciones.

2. La Comisión de Riesgos:

- a) La Comisión de Riesgos estará compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos y que posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar la estrategia de riesgo y la propensión al riesgo de la Sociedad, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6) miembros, debiendo ser la mayoría de ellos Consejeros independientes.
- b) Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración, la Comisión de Riesgos ejercerá las siguientes funciones básicas:
  - (i) Asesorar al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, de la Sociedad y su estrategia en este ámbito, informando sobre el marco de apetito al riesgo, asistiendo en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia, velando por que las actuaciones del Grupo resulten consistentes con el nivel de tolerancia del riesgo previamente decidido y efectuando el seguimiento del grado de adecuación de los riesgos asumidos al perfil establecido.
  - (ii) Proponer al Consejo la política de riesgos del Grupo, que habrá de identificar, en particular:
    - (a) Los distintos tipos de riesgo (operativos, tecnológicos, financieros, legales y reputacionales, entre otros) a los que se enfrenta la Sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos los pasivos contingentes y otros fuera del balance.
    - (b) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos.
    - (c) La fijación del nivel de riesgo que la Sociedad considere aceptable.
    - (d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que lleguen a materializarse.
  - (iii) Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga plenamente en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de la Sociedad. En caso contrario, la Comisión de Riesgos presentará al Consejo de Administración un plan para subsanarla.
  - (iv) Determinar junto con el Consejo de Administración, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir el Consejo de Administración y fijar la que la Comisión ha de recibir.
  - (v) Revisar regularmente exposiciones con los clientes principales, sectores económicos de actividad, áreas geográficas y tipos de riesgo.
  - (vi) Examinar los procesos de información y control de riesgos del Grupo así como los sistemas de información e indicadores, que deberán permitir:

- (a) La idoneidad de la estructura y funcionalidad de la gestión del riesgo en todo el Grupo.
  - (b) Conocer la exposición del riesgo en el Grupo para valorar si ésta se adecua al perfil decidido por la Institución.
  - (c) Disponer de información suficiente para el conocimiento preciso de la exposición al riesgo para la toma de decisiones.
  - (d) El adecuado funcionamiento de las políticas y procedimientos que mitiguen los riesgos operacionales.
- (vii) Valorar el riesgo de cumplimiento normativo en su ámbito de actuación y decisión, entendido como la gestión del riesgo de sanciones legales o normativas, pérdida financiera, material o reputacional que la sociedad pueda tener como resultado del incumplimiento de leyes, normas, estándares de regulación y códigos de conducta, detectando cualquier riesgo de incumplimiento y, llevando a cabo su seguimiento y el examen de posibles deficiencias con los principios de deontología.
- (viii) Informar sobre los nuevos productos y servicios o de cambios significativos en los existentes, con el objetivo de determinar:
- (a) Los riesgos a los que se enfrenta la Sociedad con la emisión de los mismos y su comercialización en los mercados, así como de los cambios significativos en los ya existentes.
  - (b) Los sistemas de información y control interno para la gestión y control de esos riesgos.
  - (c) Las medidas correctoras para limitar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
  - (d) Los medios y los canales adecuados para su comercialización con objetivo de minimizar los riesgos reputacionales y de defectuosa comercialización.
- (ix) Colaborar con la Comisión de Retribuciones para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, la Comisión de Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en los sistemas de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.
- (x) Asistir al Consejo de Administración, en particular, respecto de (i) el establecimiento de canales eficaces de información al propio Consejo sobre las políticas de gestión de riesgos de la Sociedad y todos los riesgos importantes a los que se enfrenta, (ii) velar por que se asignen recursos adecuados para la gestión de riesgos, e intervenir, en particular, en la valoración de los activos, el uso de calificaciones crediticias externas y los modelos internos relativos a estos riesgos y (iii) la aprobación y revisión periódica de las estrategias y políticas de asunción, gestión, supervisión y reducción de los riesgos a los que la Sociedad esté o pueda

estar expuesta, incluidos los que presente la coyuntura macroeconómica en que opera en relación con la fase de ciclo económico.

- (xi) Cualesquiera otras que le sean atribuidas en virtud de la Ley, los Estatutos Sociales, el presente Reglamento y demás normativa aplicable a la Sociedad.
- c) Para el adecuado ejercicio de sus funciones, la Sociedad garantizará que la Comisión delegada de Riesgos pueda acceder sin dificultades a la información sobre la situación de riesgo de la Sociedad y si fuese necesario al asesoramiento externo especializado, inclusive de los auditores externos y organismos reguladores.

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

- d) La Comisión de Riesgos designará entre sus miembros al Presidente, que deberá ser un Consejero independiente y podrá designar a un Secretario. A falta de esta última designación actuará de Secretario el del Consejo o, en su defecto uno de los Vicesecretarios.

### 3. Normas comunes:

Tanto la Comisión de Auditoría y Control como la Comisión de Riesgos:

- a) Se reunirán, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 14.1.d) anterior, con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones y serán convocadas por el Presidente de la Comisión en cuestión, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento del Presidente del Consejo de Administración o de dos (2) miembros de la propia Comisión. La convocatoria se cursará por carta, telegrama, telefax, correo electrónico, o cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción.
- b) El Secretario de cada una de las Comisiones se ocupará de la convocatoria de la misma y del archivo de las actas y documentación presentada a la Comisión.
- c) Quedarán válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levantará acta de los acuerdos adoptados en cada sesión, de los que se dará cuenta al pleno del Consejo, remitiéndose o entregándose copia del acta a todos los miembros del Consejo.
- d) A través de su Presidente, las Comisiones darán cuenta al Consejo de su actividad y del trabajo realizado, en las reuniones previstas al efecto, o en la inmediata posterior cuando el Presidente lo considere necesario.
- e) Elaborarán un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias, que servirá como base entre otros, en su caso, de la evaluación del Consejo de Administración.

Además, cuando la Comisión en cuestión lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas de mejora.

En particular, el informe de la Comisión de Auditoría y Control incluirá, entre otras materias, las actividades significativas realizadas durante el periodo e informará de aquellas que se hayan llevado a cabo con la colaboración de expertos externos, publicándose en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria.

#### **ARTÍCULO 15.- LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

1. La Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones estarán formadas cada una de ellas por Consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros, siendo Consejeros independientes la mayoría de sus miembros. Los miembros de la Comisión de Nombramientos serán nombrados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Auditoría y Control. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y el Presidente de la Comisión de Retribuciones serán nombrados, respectivamente, de entre los Consejeros independientes que formen parte de dichas Comisiones.

2. La Comisión de Nombramientos:

Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- (i) Evaluar y proponer al Consejo de Administración la evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios de los miembros del Consejo de Administración y del personal clave de la Sociedad.
- (ii) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- (iii) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
- (iv) Informar el nombramiento y, en su caso, cese del Consejero Coordinador, del Secretario y de los Vicesecretarios del Consejo para su sometimiento a la aprobación del Consejo de Administración.
- (v) Evaluar el perfil de las personas más idóneas para formar parte de las Comisiones distintas de la propia Comisión de Nombramientos, de acuerdo con los conocimientos, aptitudes y experiencia de las mismas y elevar al Consejo las correspondientes propuestas de nombramiento de los miembros de las Comisiones distintas de la propia Comisión de Nombramientos.

- (vi) Informar las propuestas de nombramiento o separación de los altos directivos, pudiendo proceder a efectuar dichas propuestas directamente cuando se trate de altos directivos que por sus funciones bien de control, bien de apoyo al Consejo o sus Comisiones, considere la Comisión que debe tomar dicha iniciativa. Proponer, si lo estima conveniente, condiciones básicas en los contratos de los altos directivos, ajenas a los aspectos retributivos, e informarlas cuando se hubieren establecido.
- (vii) Examinar y organizar, bajo la coordinación, en su caso, del Consejero Coordinador, y en colaboración con el Presidente del Consejo de Administración, la sucesión del Presidente, así como examinar y organizar, en colaboración con el Presidente, la del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- (viii) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género, velando por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias, conocimientos, y faciliten la selección de consejeras, y establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración así como elaborar las orientaciones sobre cómo debe alcanzarse dicho objetivo, velando en todo caso por el cumplimiento de la política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración, de lo que se dará cuenta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- (ix) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración y de sus Comisiones, su Presidente, Consejero Delegado y Secretario, haciendo recomendaciones al mismo sobre posibles cambios, actuando bajo la dirección del Consejero Coordinador, en su caso, en relación con la evaluación del Presidente. Evaluar la composición del Comité de Dirección, así como sus tablas de reemplazo para la adecuada previsión de las transiciones.
- (x) Evaluar, con la periodicidad exigida por la normativa, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.
- (xi) Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- (xii) Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.
- (xiii) Supervisar y controlar el buen funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, haciendo, en su caso, las propuestas que considere para su mejora.
- (xiv) Controlar la independencia de los Consejeros independientes.
- (xv) Proponer al Consejo el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

- (xvi) Supervisar la actuación de la Sociedad en relación con los temas de responsabilidad social corporativa y elevar al Consejo las propuestas que considere oportunas en esta materia.
- (xvii) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.

La Comisión de Nombramientos podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y podrá disponer de los fondos adecuados para ello.

3. La Comisión de Retribuciones:

Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- (i) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico y sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Nombramientos en lo que se refiere a condiciones que ésta hubiere propuesto y ajenas al aspecto retributivo.
- (ii) Velar por la observancia de la política de retribuciones de Consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y el cumplimiento de los mismos.
- (iii) Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- (iv) Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- (v) Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.
- (vi) Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

4. Normas comunes:

Tanto la Comisión de Nombramientos como la Comisión de Retribuciones:

- (i) Podrán regular su propio funcionamiento, elegirán a su Presidente de entre los Consejeros independientes que formen parte de cada una de ellas y podrán designar también un Secretario y en caso de falta de designación específica de éste por la Comisión, actuará como tal el Secretario del Consejo o, en su defecto, cualquiera de los Vicesecretarios del Consejo.
- (ii) Se reunirán siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y serán convocadas por el Presidente de la Comisión, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento de dos (2) miembros de la propia Comisión, y deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

La convocatoria se cursará por carta, telegrama, telefax, correo electrónico o cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción.

- (iii) El Secretario de cada una de las Comisiones se ocupará de la convocatoria de la misma y del archivo de las actas y documentación presentada a la Comisión.
- (iv) Se levantará acta de los acuerdos adoptados en cada sesión, de los que se dará cuenta al pleno del Consejo ~~y las actas estarán a disposición de todos los miembros del Consejo en la Secretaría del mismo, pero no serán objeto de remisión o entrega por razones de discrecionalidad, salvo que el Presidente de la Comisión disponga lo contrario,~~ remitiéndose o entregándose copia del acta a todos los miembros del Consejo de Administración.
- (v) Las Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros y los acuerdos se adoptarán por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados.
- (vi) Elaborarán un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias, que servirá como base entre otros, en su caso, de la evaluación del Consejo de Administración. Además, cuando la Comisión en cuestión lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas de mejora.

## CAPÍTULO V

### FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO

#### ARTÍCULO 16.- REUNIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. El Consejo de Administración se reunirá cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad y, al menos, ocho (8) veces al año, debiendo celebrar, como mínimo una reunión cada trimestre. El Consejo de Administración deberá reunirse también cuando lo soliciten, al menos, dos (2) de sus miembros o uno de los Consejeros independientes, mediante escrito dirigido al Presidente indicando el orden del día, en cuyo caso, la reunión del Consejo de Administración se convocará por orden del Presidente, por cualquier medio escrito dirigido personalmente a cada Consejero, para reunirse dentro de los quince (15) días siguientes a la petición, en la localidad en la que radique el domicilio social. Transcurrido un mes desde la fecha de recepción de la solicitud

sin que el Presidente hubiera cursado la convocatoria del Consejo de Administración, sin mediar causa justificada, y contando dicha solicitud con el apoyo de, al menos, un tercio de los miembros del Consejo de Administración, el Consejo podrá convocarse por los Consejeros que hubieran solicitado la convocatoria y constituyan, al menos, un tercio de los miembros del Consejo. En cualquier caso, el Consejo deberá reunirse necesariamente en el plazo máximo de tres (3) meses contados a partir del cierre del ejercicio social, a efectos de formular las Cuentas Anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado.

2. La convocatoria de las sesiones se efectuará a cada Consejero por carta, fax, telegrama, correo electrónico o por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción, y estará autorizada con la firma del Presidente o, en su caso, la del Secretario o Vicesecretario por orden del Presidente. La convocatoria se cursará con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, salvo que existan razones de urgencia apreciadas por el Consejo al constituirse.
3. Salvo que el Consejo de Administración se hubiera constituido o hubiera sido excepcionalmente convocado por razones de urgencia, los Consejeros deberán contar previamente y con suficiente antelación con la información necesaria para la deliberación y la adopción de acuerdos sobre los asuntos a tratar, debiendo el Presidente del Consejo, con la colaboración del Secretario, velar por el cumplimiento de esta disposición.
4. Las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones tendrán lugar, de ordinario, en el domicilio social, pero podrán también celebrarse en otro lugar que determine el Presidente del Consejo o de la Comisión de que se trate, quienes podrán autorizar la celebración de reuniones con asistencia simultánea en distintos lugares conectados por medios audiovisuales o telefónicos, siempre que se asegure el reconocimiento de los concurrentes y la interactividad e intercomunicación en tiempo real y, por tanto, la unidad de acto. Aquéllos no asistentes físicamente al lugar de la reunión que utilicen medios de comunicación que permitan que esta se produzca de forma simultánea y recíproca con el lugar de reunión y con los demás miembros que utilicen medios de comunicación a distancia, serán considerados asistentes a todos los efectos y podrán emitir su voto a través del medio de comunicación utilizado. En caso de que alguno de los Consejeros se encontrara en el domicilio social, la sesión se entenderá celebrada en este. De no ser así, la sesión se entenderá celebrada donde se encuentre el Consejero que la presida.
5. El Consejo se entenderá válidamente constituido sin necesidad de convocatoria si, presentes o representados todos sus miembros, aceptasen por unanimidad la celebración de la sesión y los puntos a tratar en el orden del día.
6. El Consejo podrá igualmente tomar acuerdos por escrito y sin sesión, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y en los Estatutos Sociales y el voto podrá emitirse por escrito o por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción, siempre que quede asegurada la identidad del Consejero que lo emite.
7. Al menos una vez al año, el Consejo en pleno evaluará:

- (i) la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo;
- (ii) el desempeño de sus funciones por parte del Presidente del Consejo bajo la dirección, en su caso, del Consejero Coordinador; y por el primer ejecutivo de la Sociedad; y
- (iii) el funcionamiento de las Comisiones;

y propondrá, sobre la base del resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas. El resultado de las evaluaciones se consignará en el acta de la sesión o se incorporará a esta como un anejo.

#### **ARTÍCULO 17.- DESARROLLO DE LAS SESIONES**

1. El Consejo quedará válidamente constituido cuando concurren al menos la mayoría de sus miembros, presentes o representados, salvo en el caso de falta de convocatoria que requerirá la asistencia de todos sus miembros, presentes o representados.
2. Los Consejeros deberán asistir personalmente a las sesiones del Consejo. No obstante, cuando no puedan hacerlo personalmente, procurarán otorgar su representación por escrito y con carácter especial para cada sesión a otro miembro del Consejo incluyendo las oportunas instrucciones. Los Consejeros no ejecutivos solo podrán hacerlo en otro Consejero no ejecutivo, si bien en el caso de los Consejeros independientes, únicamente podrán otorgar su representación a favor de otro Consejero independiente. La representación podrá conferirse por cualquier medio postal, electrónico o por fax siempre que quede asegurada la identidad del Consejero.
3. El Presidente organizará el debate procurando y promoviendo la participación de todos los Consejeros en las deliberaciones del órgano y dirigirá las votaciones.
4. Salvo en los casos en que la Ley o los Estatutos específicamente establezcan otros quórum de votación, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes, presentes o representados, en la reunión. En caso de empate en las votaciones, el voto del Presidente será dirimente. En cualquier caso, cuando un accionista esté representado en el Consejo por más de un Consejero dominical, sus Consejeros dominicales se abstendrán de participar en la deliberación y votación de los acuerdos para el nombramiento de Consejeros independientes por cooptación y para proponer a la Junta General de Accionistas el nombramiento de Consejeros independientes.

En particular, la delegación permanente de todas o algunas de las facultades del Consejo de Administración en la Comisión Ejecutiva, en el Consejero Delegado, la designación de los Consejeros que hayan de ocupar tales cargos, la designación del Presidente cuando recaiga en un Consejero ejecutivo y la aprobación de los contratos entre los Consejeros con funciones ejecutivas y la Sociedad, requerirán para su validez el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los componentes del Consejo.

5. De las sesiones del Consejo de Administración se levantará acta por el Secretario, que firmarán, por lo menos, el Presidente o el Vicepresidente en su caso, y el Secretario o Vicesecretario, y serán transcritas o recogidas, conforme a la normativa aplicable, en un libro especial de actas del Consejo.

Las actas se aprobarán por el propio Consejo de Administración, al final de la reunión o en la inmediatamente posterior, salvo que la inmediatez de las reuniones no lo permita, en cuyo caso, se aprobará en sesión posterior. Las actas también podrán ser aprobadas por el Presidente, el Secretario y dos (2) Consejeros asistentes a la reunión del Consejo a que el acta se refiera, designados en cada sesión por el propio Consejo.

Para facilitar la ejecución de acuerdos y, en su caso, la elevación a público de los mismos, las actas podrán ser aprobadas parcialmente, recogiendo, en cada una de las partes aprobadas, uno o más acuerdos.

## **CAPÍTULO VI**

### **DESIGNACIÓN Y CESE DE CONSEJEROS**

#### **ARTÍCULO 18.- NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS**

1. Los Consejeros serán designados por la Junta General o por el Consejo de Administración de conformidad con las previsiones contenidas en la Ley y en los Estatutos Sociales.
2. Las propuestas de nombramiento de Consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General y los acuerdos de nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán estar precedidas de la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos cuando se trate de Consejeros independientes y de un informe en el caso de los restantes Consejeros.
3. Los miembros del Consejo de Administración deberán reunir los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de su cargo. En particular, deberán poseer reconocida honorabilidad comercial y profesional, tener conocimientos, competencias y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Sociedad, en los términos previstos en la normativa vigente.
4. Las propuestas de nombramiento o de reelección de Consejeros deberán ir acompañadas en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.

#### **ARTÍCULO 19.- CALIFICACIÓN DE LOS CONSEJEROS**

1. Los Consejeros se calificarán de ejecutivos o no ejecutivos, distinguiéndose dentro de estos entre dominicales, independientes u otros externos.
2. Se considerarán Consejeros ejecutivos aquellos que desempeñen funciones de dirección en la Sociedad o su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantenga con ella. No obstante, los Consejeros que sean Altos Directivos o Consejeros de sociedades pertenecientes al grupo de la entidad dominante de la Sociedad tendrán en esta la consideración de dominicales.

Cuando un Consejero desempeñe funciones de dirección y, al mismo tiempo sea o represente a un accionista significativo o que esté representado en el Consejo de Administración, se considerará como ejecutivo.

3. Se considerarán Consejeros dominicales aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a accionistas de los anteriormente señalados.
4. Se considerarán Consejeros independientes aquellos que, designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la Sociedad o su grupo, sus accionistas significativos y sus directivos.

En particular, no podrán ser considerados en ningún caso como Consejeros independientes quienes se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- (a) hayan sido empleados o Consejeros ejecutivos de sociedades del grupo, salvo que hubieran transcurrido tres (3) o cinco (5) años, respectivamente, desde el cese en esa relación;
- (b) perciban de la Sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por concepto distinto de la remuneración de Consejero, salvo que no sea significativa para el Consejero.

No se tomarán en cuenta, a efectos de lo dispuesto en esta letra, los dividendos ni los complementos de pensiones que reciba el Consejero en razón de su anterior relación profesional o laboral, siempre que tales complementos tengan carácter incondicional y, en consecuencia, la sociedad que los satisfaga no pueda de forma discrecional, sin que medie incumplimiento de obligaciones, suspender, modificar o revocar su devengo;

- (c) sean, o hayan sido durante los últimos tres (3) años, socio del auditor externo o responsable del informe de auditoría, ya se trate de la auditoría durante dicho período de la Sociedad o de cualquier otra sociedad de su grupo;
- (d) sean Consejeros ejecutivos o altos directivos de otra sociedad distinta en la que algún Consejero ejecutivo o Alto Directivo de la Sociedad sea Consejero externo;
- (e) mantengan, o hayan mantenido durante el último año, una relación de negocios significativa con la Sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, Consejero o Alto Directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

Se considerarán relaciones de negocios las de proveedor de bienes o servicios, incluidos los financieros, la de asesor o consultor;

- (f) sean accionistas significativos, Consejeros ejecutivos o altos directivos de una entidad que reciba, o haya recibido durante los últimos tres (3) años, donaciones de la Sociedad o de su grupo.

No se considerarán incluidos en esta letra quienes sean meros patronos de una Fundación que reciba donaciones;

- (g) sean cónyuges, personas ligadas por análoga relación de afectividad, o parientes hasta de segundo grado, de un Consejero ejecutivo o Alto Directivo de la Sociedad;
- (h) no hayan sido propuestos, ya sea para su nombramiento o renovación, por la Comisión de Nombramientos;
- (i) hayan sido Consejeros durante un período continuado superior a doce (12) años;
- (j) se encuentren, respecto de algún accionista significativo o representado en el Consejo, en alguno de los supuestos señalados en las letras (a), (e), (f) o (g) anteriores. En el caso de la relación de parentesco señalada en la letra (g), la limitación se aplicará no sólo respecto al accionista, sino también respecto a sus Consejeros dominicales en la sociedad participada.

Los Consejeros dominicales que pierdan tal condición como consecuencia de la venta de su participación por el accionista al que representaban, sólo podrán ser reelegidos como Consejeros independientes cuando el accionista al que representaran hasta ese momento hubiera vendido la totalidad de sus acciones en la Sociedad.

Un Consejero que posea una participación accionarial en la Sociedad podrá tener la condición de independiente, siempre que satisfaga todas las condiciones antes establecidas y, además, su participación no sea significativa.

5. Serán considerados como otros externos aquellos Consejeros no ejecutivos que no puedan ser considerados dominicales ni independientes.
6. El carácter de Consejero se detallará por el Consejo de Administración ante la Junta General que deba efectuar o ratificar su nombramiento o acordar su reelección y se mantendrá o, en su caso, modificará en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, previo informe de la Comisión de Nombramientos.

#### **ARTÍCULO 20.- DURACIÓN DEL CARGO**

1. Los Consejeros ejercerán su cargo durante el plazo previsto por los Estatutos mientras la Junta General no acuerde su separación ni renuncien a su cargo, y podrán ser reelegidos, una o varias veces por periodos de igual duración. No obstante, los Consejeros independientes no permanecerán como tales durante un período continuado superior a doce (12) años.

2. Los Consejeros designados por cooptación ejercerán su cargo hasta la fecha de la siguiente reunión de la Junta General o hasta que transcurra el término legal para la celebración de la Junta que deba resolver sobre la aprobación de las cuentas del ejercicio anterior, pero si la vacante se produjese una vez convocada la Junta General y antes de su celebración, el nombramiento del Consejero por cooptación por el Consejo para cubrir dicha vacante tendrá efectos hasta la celebración de la siguiente Junta General.

#### **ARTÍCULO 21.- CESE DE LOS CONSEJEROS**

1. Los Consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados, cuando lo decida la Junta General en uso de las atribuciones que tiene conferidas legal o estatutariamente y cuando renuncien.
2. Los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos:
  - (a) cuando cesen en los puestos, cargos o funciones ejecutivas a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejero;
  - (b) cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos o dejen de reunir los requisitos de idoneidad exigidos por la normativa vigente;
  - (c) cuando resulten procesados por un hecho presuntamente delictivo o sean objeto de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave instruido por las autoridades supervisoras;
  - (d) cuando su permanencia en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados. En particular, en el caso de los Consejeros dominicales, cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. También lo deberán hacer cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de Consejeros dominicales;
  - (e) cuando se produjeran cambios significativos en su situación profesional o en las condiciones en virtud de las cuales hubiera sido nombrado Consejero; y
  - (f) cuando por hechos imputables al Consejero su permanencia en el Consejo cause un daño grave al patrimonio o reputación sociales a juicio de éste.
3. En caso de que una persona física representante de una persona jurídica Consejero incurriera en alguno de los supuestos previstos en el apartado anterior, el representante persona física deberá poner su cargo a disposición de la persona jurídica que lo hubiere nombrado. Si esta decidiera mantener al representante para el ejercicio del cargo de Consejero, el Consejero persona jurídica deberá poner su cargo de Consejero a disposición del Consejo de Administración.

4. Cuando un Consejero cese en su cargo antes del término de su mandato deberá explicar las razones en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración.

## **CAPÍTULO VII**

### **INFORMACIÓN DEL CONSEJERO**

#### **ARTÍCULO 22.- FACULTADES DE INFORMACIÓN E INSPECCIÓN**

1. En el desempeño de sus funciones, el Consejero tiene el deber de exigir y el derecho de recabar de la Sociedad la información necesaria que le sirva para el cumplimiento de sus obligaciones. Para ello, el Consejero deberá solicitar información sobre cualquier aspecto de la Sociedad y examinar sus libros, registros, documentos y demás documentación. El derecho de información se extiende a las sociedades participadas siempre que ello fuera posible.
2. La petición de información deberá dirigirse al Presidente del Consejo de Administración, si tiene carácter ejecutivo y, en su defecto, al Consejero Delegado, quien la hará llegar al interlocutor apropiado que proceda en la Sociedad.
3. De tratarse de información confidencial a juicio del Presidente, éste advertirá de esta circunstancia al Consejero que la solicita y recibe, así como de su deber de confidencialidad de acuerdo con lo previsto en el presente Reglamento.

#### **ARTÍCULO 23.- AUXILIO DE EXPERTOS**

1. Con el fin de ser auxiliados en el ejercicio de sus funciones, los Consejeros no ejecutivos pueden solicitar la contratación con cargo a la Sociedad de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. El encargo ha de versar necesariamente sobre problemas concretos de cierto relieve y complejidad que se presenten en el desempeño del cargo.
2. La decisión de contratar ha de ser comunicada al Presidente de la Sociedad, si tiene carácter ejecutivo y en su defecto al Consejero Delegado y puede ser vetada por el Consejo de Administración, siempre que acredite:
  - (a) que no es precisa para el cabal desempeño de las funciones encomendadas a los Consejeros no ejecutivos;
  - (b) que su coste no es razonable a la vista de la importancia del problema y de los activos e ingresos de la Sociedad;
  - (c) que la asistencia técnica que se recaba puede ser dispensada adecuadamente por expertos y técnicos de la Sociedad; o
  - (d) puede suponer un riesgo para la confidencialidad de la información que deba ser manejada.

## CAPÍTULO VIII

### RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

#### ARTÍCULO 24.- RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

1. El Consejo de Administración determinará la retribución que corresponda a cada Consejero, en su condición de tal y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, con arreglo a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y de acuerdo, en su caso, con las indicaciones de la Comisión de Retribuciones. Quedan a salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.
2. El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas en función de las exigencias del mercado. En todo caso, la remuneración de los Consejeros deberá 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. El sistema de remuneración establecido deberá 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 favorables.
3. En particular, el Consejo de Administración adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros en su condición de tales, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las Comisiones, se ajuste a las siguientes directrices:
  - (a) el Consejero debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva y de las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas; y
  - (b) el importe de la retribución del Consejero en su condición de tal debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.
4. El Consejo de Administración determinará la remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas así como los términos y condiciones de sus contratos conforme a la normativa y a la política de retribuciones vigente.
5. La Junta General de la Sociedad aprobará, al menos cada tres (3) años y como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los Consejeros, que se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración recogido en los Estatutos Sociales, en los términos previstos legalmente. La propuesta de la referida política de remuneraciones deberá acompañarse de un informe de la Comisión de Retribuciones.

Adicionalmente, la política de remuneraciones será objeto, con carácter anual, de una evaluación interna, central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Sociedad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.

6. El Consejo de Administración deberá elaborar y publicar anualmente un informe sobre las retribuciones de los Consejeros incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, en los términos legalmente exigidos. Este informe se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria y se someterá a votación de la misma, con carácter consultivo, como punto separado del orden del día, con carácter adicional a la propuesta de la política de retribuciones cuando proceda someterla a aprobación de la Junta General de Accionistas.

En el supuesto en el que el informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el referido plazo de tres (3) años.

## **CAPÍTULO IX**

### **DEBERES DEL CONSEJERO**

#### **ARTÍCULO 25.- OBLIGACIONES GENERALES DEL CONSEJERO**

En el desempeño de sus funciones, el Consejero obrará con la diligencia de un ordenado empresario y la lealtad de un fiel representante. Su actuación deberá ser de buena fe y se guiará únicamente por el interés social, procurando la mejor defensa y protección de los intereses del conjunto de los accionistas, de quienes procede su mandato y ante quienes rinde cuentas.

#### **ARTÍCULO 26.- DEBER DE DILIGENCIA**

Los Consejeros deberán desempeñar el cargo y cumplir los deberes impuestos por la Ley y los Estatutos Sociales con la diligencia de un ordenado empresario, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas a cada uno de ellos. En particular, el Consejero queda obligado a:

- (a) tener la dedicación adecuada y adoptar las medidas precisas para la buena dirección y el control de la Sociedad;
- (b) exigir y recabar de la Sociedad la información adecuada y necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones y, de forma específica preparar adecuadamente las reuniones del Consejo y, en su caso, de los órganos delegados y Comisiones internas a los que pertenezca;

- (c) asistir a las reuniones del Consejo de Administración y participar activamente en las deliberaciones a fin de que su criterio contribuya efectivamente en la toma de decisiones. En el caso de que, por causa justificada, no pueda asistir a las sesiones a las que ha sido convocado, deberá instruir al Consejero que haya de representarlo en los términos establecidos en el presente Reglamento;
- (d) aportar su visión estratégica, así como conceptos, criterios y medidas innovadoras para el óptimo desarrollo y evolución del negocio de la Sociedad;
- (e) realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Consejo de Administración o cualquiera de sus órganos delegados y/o consultivos y se halle razonablemente comprendido en su compromiso de dedicación;
- (f) investigar cualquier irregularidad en la gestión de la Sociedad de la que haya podido tener noticia y vigilar cualquier situación de riesgo;
- (g) instar a las personas con capacidad de convocatoria para que convoquen una reunión extraordinaria del Consejo o incluyan en el orden del día de la primera que haya de celebrarse los extremos que considere convenientes;
- (h) oponerse a los acuerdos contrarios a la Ley, a los Estatutos, al Reglamento de la Junta General, al presente Reglamento o al interés social, y solicitar la constancia en acta de su posición cuando lo considere más conveniente para la tutela del interés social.

#### **ARTÍCULO 27.- DEBER DE LEALTAD**

El Consejero deberá desempeñar el cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad. En particular, el Consejero, en cumplimiento del deber de lealtad deberá:

- (a) abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones y votaciones que afecten a asuntos en los que el Consejero o Personas Vinculadas al Consejero tengan conflicto de intereses, directo o indirecto, en cuyo caso los votos de los Consejeros afectados por el conflicto y que han de abstenerse se deducirán a efectos del cómputo de la mayoría de votos que sea necesaria;
- (b) guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes, o antecedentes a los que haya tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado en él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera, en los términos establecidos en el artículo 28 de este Reglamento.
- (c) no ejercitar sus facultades con fines distintos de aquéllos para los que le han sido concedidas; y
- (d) desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros;  
y

- (e) adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

#### **ARTÍCULO 28.- DEBER DE CONFIDENCIALIDAD DEL CONSEJERO**

1. El Consejero guardará secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de los órganos delegados de que forme parte y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones a las que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.
2. La obligación de confidencialidad subsistirá aún cuando haya cesado en el cargo, debiendo guardar secreto de las informaciones de carácter confidencial y de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozca como consecuencia del ejercicio del cargo, sin que las mismas puedan ser comunicadas a terceros o ser objeto de divulgación cuando pudiera tener consecuencias perjudiciales para el interés social. Se exceptúan de los deberes a que se refiere este párrafo aquellos supuestos en que la Ley permita su comunicación o divulgación a terceros o que, en su caso, sean requeridos o hayan de remitirse a las respectivas autoridades de supervisión, en cuyo caso, la cesión de información deberá ajustarse a lo dispuesto por la Ley.

#### **ARTÍCULO 29.- DEBER DE NO COMPETENCIA**

1. El Consejero deberá abstenerse de desarrollar, por cuenta propia o ajena, actividades cuyo ejercicio suponga una competencia efectiva con la Sociedad, sea actual o potencial, o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad, salvo autorización de la Sociedad mediante acuerdo expreso y separado de la Junta General, a cuyo efecto deberá realizar la comunicación prevista en el apartado 3 del artículo siguiente. La obligación de no competir con la Sociedad solo podrá ser objeto de dispensa en el supuesto de que no quepa esperar daño para la sociedad o el que quepa esperar se vea compensado por los beneficios que prevén obtenerse de la dispensa. Quedan a salvo los cargos que puedan desempeñarse en filiales o entidades participadas por la Sociedad. La prohibición anterior no es aplicable a aquellas personas que desempeñen cargos ejecutivos o de administración en la sociedad matriz o en otras entidades de su grupo.
2. Será aplicable al Consejero que haya obtenido la dispensa de la Junta General, la obligación de cumplir con las condiciones y garantías que prevea el acuerdo de dispensa y, en todo caso, la obligación de abstenerse de participar en las deliberaciones y votaciones en las que tenga conflicto de interés, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.
3. El Consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios ni ser administrador en otra entidad que se encuentre en situación de competencia efectiva con la Sociedad durante el plazo que se establezca y que en ningún caso será superior a dos (2) años.

### **ARTÍCULO 30.- DEBER DE EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS**

1. El Consejero deberá evitar las situaciones que puedan suponer un conflicto de interés entre la Sociedad y el Consejero o sus personas vinculadas, adoptando para ello las medidas que sean necesarias. En todo caso, el Consejero deberá abstenerse de:
  - a) realizar directa o indirectamente transacciones con la Sociedad excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para todos los clientes y de escasa relevancia;
  - b) utilizar el nombre de la Sociedad ni invocar su condición de Consejero para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas;
  - c) hacer uso de los activos de la Sociedad y de valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial o para cualesquiera fines privados;
  - d) aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Sociedad; entendiéndose por oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo por parte del Consejero, o mediante la utilización de medios e información de la Sociedad, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a la Sociedad;
  - e) obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la Sociedad y su grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía; y de
  - f) desarrollar actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que de cualquier modo le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad.
2. Las previsiones anteriores serán de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al Consejero, de acuerdo con la definición que de este concepto hace la Ley (en adelante, **Personas Vinculadas**).
3. En todo caso, los Consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración las situaciones de conflicto, directo o indirecto, que ellos o las Personas Vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad.
4. La Sociedad únicamente podrá dispensar las prohibiciones contenidas en este artículo en casos singulares conforme al procedimiento y restricciones establecidos en la normativa vigente.
5. Las situaciones de conflicto de interés en que se encuentren los Consejeros serán objeto de información en la memoria.

### **ARTÍCULO 31.- USO DE INFORMACIÓN NO-PÚBLICA**

1. Los Consejeros están sujetos, en cuanto al uso de cualquier información no pública de la Sociedad, a los deberes de diligencia, lealtad, confidencialidad y secreto inherentes a su cargo, absteniéndose de utilizar dicha información en beneficio propio o de terceros en contravención de los mencionados deberes.
2. Lo expuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las obligaciones que corresponden a los Consejeros en lo relativo a información privilegiada e información relevante de la Sociedad en los términos referidos en la legislación sobre mercado de valores.

### **ARTÍCULO 32.- DEBERES DE INFORMACIÓN DEL CONSEJERO**

1. El Consejero deberá informar a la Sociedad de las acciones de la misma de las que sea titular directamente o indirectamente a través de las Personas Vinculadas, todo ello de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas a los Mercados de Valores.
2. El Consejero también deberá informar a la Sociedad de los cargos que desempeñe y de las actividades que realice en otras sociedades y, en general, de los hechos, circunstancias o situaciones que puedan resultar relevantes para su actuación como administrador de la Sociedad.
3. Los Consejeros deberán informar a la Sociedad de cualquier situación de la que tengan conocimiento que, por su importancia, pudiera incidir gravemente en la reputación de aquella.
4. Los Consejeros deberán observar las limitaciones en cuanto a la pertenencia a Consejos de Administración que establezca la normativa vigente de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
5. El Consejero deberá informar a la Sociedad de aquellas circunstancias que le afecten y puedan perjudicar al crédito o reputación de la Sociedad, en especial, de las causas penales en que aparezcan como imputados y de sus vicisitudes procesales de importancia. El Consejo podrá exigir al Consejero, después de examinar la situación que éste presente, su dimisión y esta decisión deberá ser acatada por el Consejero.

### **ARTÍCULO 33.- DISPENSA DEL CUMPLIMIENTO DE DEBERES POR LOS CONSEJEROS**

En aquellos supuestos en los que no esté expresamente prohibido, la Sociedad podrá dispensar al Consejero del cumplimiento de determinadas obligaciones. Cuando la dispensa no sea competencia de la Junta, la dispensa podrá aprobarse por el Consejo de Administración, con carácter previo y excepcional, y previo informe de la Comisión de Auditoría y Control en el que conste que no se ocasiona perjuicio alguno a la Sociedad ni se incumplen las normas legales o estatutarias aplicables en cada caso.

## CAPÍTULO X

### RELACIONES DEL CONSEJO

#### ARTÍCULO 34.- RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS

1. El Consejo de Administración arbitrará los cauces adecuados para conocer las propuestas que puedan formular los accionistas en relación con la gestión de la Sociedad.
2. El Consejo, por medio de algunos de sus Consejeros y con la colaboración de los miembros de la alta dirección de la Sociedad que estime pertinentes, podrá organizar reuniones informativas sobre la marcha de la Sociedad y de su grupo, para los accionistas que residan en las plazas financieras más relevantes, de España y de otros países.
3. Las solicitudes públicas de delegación del voto realizadas por el Consejo de Administración o por cualquiera de sus miembros deberán expresar el sentido en que votará el representante en caso de que el accionista no imparta instrucciones. El voto delegado en virtud de dicha solicitud pública, no podrá ser ejercitado en los puntos del orden del día en que se encuentre en conflicto de interés salvo que hubiese recibido del representado instrucciones de voto precisas para cada uno de dichos puntos, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la Ley.
4. El Consejo de Administración promoverá la participación informada de los accionistas en las Juntas Generales y adoptará cuantas medidas sean oportunas para facilitar que la Junta General de Accionistas ejerza efectivamente las funciones que le son propias conforme a la Ley y a los Estatutos sociales.

En particular, el Consejo de Administración, adoptará las siguientes medidas de conformidad con lo previsto en la Ley:

- (a) se esforzará en la puesta a disposición de los accionistas, con carácter previo a la Junta y con la antelación necesaria, de toda cuanta información sea legalmente exigible y de toda aquella que, aún no siéndolo, pueda resultar de interés y ser suministrada razonablemente;
- (b) atenderá, con la mayor diligencia, las solicitudes de información que le formulen los accionistas con carácter previo a la Junta;
- (c) si no fuera posible atender las solicitudes de información en la misma reunión, facilitará la información solicitada tras la finalización de la Junta en los términos previstos legalmente;
- (d) atenderá, con igual diligencia, las preguntas que le formulen los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta; y
- (e) se asegurará de que los asuntos propuestos a la Junta se votan ordenada y separadamente, dando ocasión a los accionistas a intervenir para expresar su opinión sobre cada una de las cuestiones sometidas a votación.

#### **ARTÍCULO 35.- RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS INSTITUCIONALES**

1. El Consejo de Administración establecerá igualmente mecanismos adecuados de intercambio de información regular con los inversores institucionales que formen parte del accionariado de la Sociedad.
2. En ningún caso, las relaciones entre el Consejo de Administración y los accionistas institucionales podrá traducirse en la entrega a éstos de cualquier información que les pudiera proporcionar una situación de privilegio o ventaja respecto de los demás accionistas.

#### **ARTÍCULO 36.- RELACIONES CON LOS MERCADOS**

1. El Consejo de Administración, a través de las comunicaciones de hechos relevantes a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y de la página web corporativa, informará al público de manera inmediata sobre toda información relevante en los términos establecidos en la normativa vigente.
2. El Consejo de Administración adoptará las medidas precisas para asegurar que la información financiera semestral, trimestral y cualquiera otra que la Ley exija poner a disposición de los mercados se elabore con arreglo a los mismos principios, criterios y prácticas profesionales con que se elaboran las Cuentas Anuales y que goce de la misma fiabilidad que estas últimas. La Comisión de Auditoría y Control informará con carácter previo al Consejo de Administración sobre la información financiera que la sociedad deba hacer pública periódicamente.
3. Las obligaciones de información serán cumplidas por cualquier medio técnico, informático o telemático, sin perjuicio de los derechos que correspondan al accionista para solicitar información en forma impresa.

#### **ARTÍCULO 37.- RELACIONES CON LOS AUDITORES**

1. Las relaciones del Consejo con los auditores externos de la Sociedad se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Control.
2. El Consejo de Administración informará públicamente de los honorarios globales que ha satisfecho la Sociedad a la firma auditora por servicios distintos de la auditoría.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

No más de la mitad de los Consejeros ejecutivos podrán ser designados de entre los Consejeros dominicales de un mismo accionista, ni de entre los Consejeros que formen o hayan formado parte de los órganos de gobierno o de la alta dirección de un accionista que tenga o haya tenido el control de la Sociedad, salvo que hayan transcurrido tres (3) o cinco (5) años, respectivamente, desde que finalizó dicha vinculación.

\* \* \*