

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE IBERCAJA BANCO, S.A.

Antecedentes

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la Ley 10/2014) adapta a nuestro ordenamiento jurídico los sustanciales cambios de la normativa aplicable a las entidades de crédito introducidos por el Reglamento (UE) nº 575/2013, de 26 de junio, y la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio, siendo continuación de la trasposición de dichas normas iniciada por el Real Decreto Ley 14/2013, de 29 de noviembre. Posteriormente, se publicaron en España el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 ("Real Decreto 84/2015") y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (en adelante, "Circular 2/2016"), que completan la trasposición de la normativa europea en materia de remuneraciones de las entidades financieras a nuestro ordenamiento jurídico.

El Título I de la Ley 10/2014 contiene numerosos e importantes avances en materia de gobierno corporativo de las entidades de crédito. Estas reformas –según la exposición de motivos de la Ley- surgen ante la evidencia de que la regulación prudencial de las entidades debe promover las prácticas de gestión más eficientes y óptimas para el desarrollo de una actividad compleja y arriesgada como es la financiera. Fundamentalmente son dos las áreas afectadas: el establecimiento de sistemas de gobierno corporativo eficientes y el desarrollo de una política de remuneraciones mejor alineada con los riesgos en el medio plazo de la entidad.

En el concreto ámbito de las remuneraciones, la Ley 10/2014 impone a las entidades de crédito la obligación de contar con una política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión, de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales, que se atenga a los principios establecidos en la norma, de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, añadiendo que *"la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil."*

La remisión a la normativa aplicable a las sociedades cotizadas (en particular, al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo) implica que la política de remuneraciones de los consejeros debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto (en concreto, en el artículo 51 de los Estatutos Sociales del Banco) y que, además, ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Entidad.

Por su parte, la Autoridad Bancaria Europea ("EBA", por sus siglas en inglés) publicó en diciembre de 2015 la versión definitiva de las "*Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013*" ("Guía de la EBA"), en donde se recogen criterios interpretativos en desarrollo de la Directiva 2013/36/UE, y que el Banco de España ha asumido como propia.

El Consejo de Administración ha aprobado una Política de retribuciones asociada a la gestión del riesgo, en la que se regula el sistema de remuneración de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su Grupo (conjuntamente definidos como "Colectivo identificado"). En dicho Colectivo figuraban incluidos los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, tanto si tienen carácter ejecutivo como si no. Se hace necesario, ahora, aprobar una Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de forma autónoma de la anterior, si bien están evidentemente relacionadas.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados, y por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Así, en este documento se identifican los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones de los administradores de la Entidad, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

Teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 32 y 33 de la Ley 10/2014, el artículo 529 novodécima Ley de Sociedades de Capital y demás normativa aplicable, el Consejo de Administración del Banco, en sesión celebrada el día 26 de febrero de 2021, previo informe favorable de la comisión interna asesora con competencias en materia de remuneraciones, acordó aprobar la presente Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo del Banco, habiendo sido sometida a votación consultiva, y resultando finalmente aprobada, por la Junta General de Accionistas de la Entidad celebrada en fecha 15 de abril de 2021.

Sección 1ª. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación

1. La presente Política de remuneraciones de consejeros tiene por objeto desarrollar el sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, que será en todo momento compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Ibercaja,

tanto en términos absolutos como comparativos con el sector e irá dirigido, en particular, a:

- Prevenir una excesiva asunción de riesgos;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

2. La Política será de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración, tengan o no carácter ejecutivo, que se incluirán, asimismo, en el Colectivo Identificado de la Política de retribuciones asociada a la gestión del riesgo aprobada por la Entidad.

Artículo 2. Principios generales de la política de remuneraciones de los consejeros

1. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación, en su caso, de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con esta política de remuneraciones, que se ajustará, en todo caso, al sistema de remuneración estatutariamente previsto.

2. Con carácter general, la remuneración de consejeros se basará en los siguientes principios:

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: la Política promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

- Alineación con la estrategia empresarial: la Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

-Alineación con los intereses a largo plazo la valoración de cualquier componente basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

- Transparencia: la Política será transparente y conocida por las personas a las que resulte de aplicación en cada momento, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo. Las decisiones adoptadas por los órganos de gobierno competentes en materia de remuneraciones quedarán debidamente reflejadas en las actas de las correspondientes sesiones. Los aspectos cuantitativos aprobados, vigentes en cada momento, se recogerán mediante un anexo a la presente Política de remuneraciones de los consejeros.

-Sencillez: las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

-Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: en aquellos supuestos en los que el sistema retributivo de un consejero prevea un componente

variable, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, al objeto de permitir que el componente variable tenga flexibilidad suficiente para permitir su modulación, hasta el punto de que sea posible no satisfacerlo mediante las cláusulas "malus" que se hayan establecido. Para evitar cualquier asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

3. La remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la dimensión de la Entidad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

4. La Política velará por que el sistema retributivo aprobado por la Entidad a favor de los consejeros independientes no influya indebidamente en el desempeño de sus funciones.

Sección 2ª. Sistema retributivo de los consejeros

Artículo 3. Carácter retribuido

1. El cargo de miembro del Consejo de Administración es retribuido, conforme a lo previsto en el artículo 53 de los Estatutos sociales.

2. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será aprobado por la Junta General de accionistas y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

3. Salvo acuerdo en contrario de la Junta General de Accionistas, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá mediante acuerdo del Consejo de Administración, previo informe favorable de la comisión interna del Consejo con competencia en materia de retribuciones, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

4. En particular, corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución del consejero delegado y los términos y condiciones de su contrato con la Entidad, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en esta política de remuneraciones.

5. La Comisión con competencias en materia de remuneraciones informará la política de remuneraciones de los consejeros, sin perjuicio de las restantes competencias y funciones que le atribuyan los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración o la normativa vigente en materia de retribuciones.

Artículo 4. Remuneración del Consejero Delegado.

1. Todos los conceptos por los que el Consejero Delegado pueda obtener una retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas deberán figurar en el contrato que celebre con la Entidad. En todo caso el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política.

2. La remuneración del Consejero Delegado estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos, previstos estatutariamente:

- a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, con la que se compensará la experiencia profesional y la responsabilidad en la Entidad, y constituirá una parte relevante de su retribución total.
- b) dietas de asistencia a sesiones a órganos de gobierno.
- c) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa, sea de carácter anual, plurianual y/o mixto (con indicadores anuales y plurianuales), de acuerdo con lo que en cada momento apruebe el órgano societario competente.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, determinará y revisará, anualmente, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a la retribución fija del consejero delegado, así como el porcentaje de ponderación entre los objetivos globales y objetivos específicos aplicables.

El componente variable de la remuneración del Consejero Delegado se determinará en función de la consecución de los objetivos globales y de los objetivos específicos que hayan sido aprobados, para cada ejercicio, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Sin perjuicio de lo establecido en el incentivo a largo plazo para los directivos clave del Banco vinculado al Plan Estratégico Desafío 2023, el 60 por 100 del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cinco (5) años y será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por partes iguales, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

El 50% de la remuneración variable no diferida y el 55% de la remuneración variable sujeta a diferimiento se abonará en instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, utilizando a tal fin un sistema de abono basado en la revaloración o depreciación de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social ("Phantom shares").

Los instrumentos otorgados se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha. El valor de las Phantom Shares será el resultado de dividir el patrimonio neto entre el número de acciones de la Entidad.

Los instrumentos entregados por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde la fecha de su entrega. Transcurrido el periodo de indisponibilidad, los instrumentos serán liquidados al valor teórico contable en dicha fecha. La remuneración variable diferida que se abone en Phantom Shares no dará derecho al abono de dividendos.

A efectos de inscribir el componente variable de la retribución del Consejero Delegado en un marco plurianual, el mismo podrá participar en el incentivo a largo

plazo para los directivos clave del Banco vinculado al Plan Estratégico Desafío 2023, de acuerdo con lo que apruebe el órgano societario competente.

En todo caso, el componente variable de la remuneración anual del Consejero Delegado no podrá superar el 100% del componente de retribución fija bruta anual, salvo que el órgano societario competente apruebe una ratio superior, que en ningún caso excederá del 200% de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos, y conforme a los procedimientos establecidos por el Banco

d) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;

El Consejero Delegado tendrá derecho a las ventajas sociales que la Entidad, por obligación derivada de convenios colectivos o por propios acuerdos, aplique a todos o parte de sus empleados.

e) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Entidad no debida a incumplimiento imputable al consejero, en los términos y con las especificidades pactadas en su contrato. En cualquier caso, dicha indemnización no excederá de dos veces la retribución bruta anual (incluidos los componentes fijo y variable).

3. La relación contractual que una al Consejero Delegado con Ibercaja será de plena dedicación. La prestación de servicios a favor de terceros distintos de la Entidad exigirá autorización expresa del Consejo de Administración.

4. Adicionalmente, el Consejero Delegado tendrá derecho a una compensación económica por su obligación de no competencia post-contractual por un período de treinta y seis meses, que consistirá en un importe de una vez la retribución bruta anual. Dicho importe se abonará en la fecha de extinción de la relación mercantil.

Artículo 5. Remuneración de Consejeros no ejecutivos

1. La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en (a) dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes, (b) una asignación anual que se determinará por el consejo para aquellos consejeros que tengan una especial dedicación y funciones y los seguros que se establezcan en cada momento.

2. El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General.

La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Sección 3ª. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros

Artículo 6. Marco decisorio en la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.

1. El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, elevará a la Junta General de Accionistas una propuesta motivada de política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, como punto separado del día.
2. El informe elaborado por la Comisión de Retribuciones se acompañará a la propuesta del Consejo de Administración.
3. La propuesta motivada de política de remuneraciones del Consejo de Administración, así como el informe específico elaborado por la Comisión de Retribuciones, se pondrán a disposición de los accionistas, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.
4. La Política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.
5. En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros a que se refiere la Sección 4ª siguiente 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 plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

En caso de que dicha Junta General ordinaria no apruebe consultivamente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, la Política de Remuneraciones deberá someterse a la aprobación vinculante de la Junta General de Accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente.

6. A propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo podrá acordar, si así lo considera conveniente, contratar los servicios de un experto externo para que realice la revisión de la Política de Remuneraciones de la Entidad.

Sección 4ª. Del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

Artículo 7. Contenido del informe anual sobre remuneraciones

1. Anualmente, previo informe de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración aprobará un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, en el que se dará una información completa, clara y comprensible de la política de remuneraciones de los consejeros.

2. El contenido del informe se ajustará, en su caso, al modelo aprobado por los organismos supervisores competentes que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 8. Sometimiento a la Junta General de Accionistas

El informe sobre remuneraciones se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Artículo 9. Publicidad del informe anual sobre remuneraciones

El informe sobre remuneraciones estará accesible, por vía telemática, a través de la página web corporativa de la Entidad, en los términos que establezca el Banco de España, sin perjuicio de las obligaciones de publicidad contenidas en el artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013, de 26 de junio, relativas a la política y prácticas de remuneración en relación con las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

* * * * *

EL SECRETARIO,

V° B°

EL PRESIDENTE,

