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 transposición 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 jurídicoespañol a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (en adelante, "Circular 2/2016"), que completan la transposición 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 la redacción dada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas) implica que la política de remuneraciones de los consejeros debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto (en concreto, en el artículo 34 de los Estatutos Sociales del Banco) y que, además, ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Entidad como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

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"*, que entró en vigor el 1 de enero de 2017. Posteriormente, el 2 de julio de 2021 la EBA publicó una nueva versión de las Directrices en materia de remuneraciones ("Guía de la EBA"), en donde la que se recogen criterios interpretativos en desarrollo de la Directiva 2013/36/UE.

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 Identificado figuran incluidos los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, tanto si tienen carácter ejecutivo como si no.

Asimismo, conforme a la citada normativa aplicable a las sociedades cotizadas, se hace necesario, ahora, aprobar una Política de Remuneraciones de Consejeros para los miembros del Consejo de Administración autónoma de la anterior, sin perjuicio de que ambas estén evidentemente relacionadas.

La Política de Remuneraciones de Consejeros 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 Consejeros, 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 de Consejeros, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

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 en todo momento contribuirá a la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses y la sostenibilidad 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 de Remuneraciones de Consejeros 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 (Política Retributiva General de la Entidad).

Artículo 2. Principios generales de la Política de Remuneraciones de 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 de Consejeros, que se ajustará, en todo caso, al sistema de remuneración estatutariamente previsto.

Para la determinación de la remuneración de los consejeros se tendrán en cuenta los especiales deberes y responsabilidades propios del cargo así como las prácticas sectoriales y de mercado (teniendo en consideración entidades comparables del sector en términos de tamaño o capitalización bursátil, entre otros factores). La fijación de la remuneración recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los miembros del Consejo de Administración del Banco, velando por la equidad interna y por la competitividad externa. A

estos efectos, esta Política de Remuneraciones de Consejeros tiene en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Entidad, de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente en cada momento, De esta forma, los principios generales de la Política de Remuneraciones de Consejeros están alineados con la Política Retributiva General de la Entidad, con el objetivo de fomentar el compromiso de todos los profesionales de la misma.

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

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: la Política de Remuneración de Consejeros 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 de Remuneraciones de Consejeros está vinculada a la consecución de la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses a largo plazo de la Entidad.

- Toma de decisiones: evitará los conflictos de intereses, mediante el establecimiento de objetivos de desempeño a alcanzar a los que pueda vincularse la remuneración, que eviten el riesgo de incurrir en tales situaciones de conflicto.

- Sostenibilidad en el tiempo, de forma que no se incentive una asunción excesiva o indebida de riesgos, debiendo estar alineada con las necesidades de solvencia y capitalización de la Entidad, a través del mantenimiento de una adecuada proporcionalidad entre la remuneración satisfecha a los consejeros y las responsabilidades asumidas así como el volumen de activos y naturaleza de la Entidad, velando además por la igualdad en los esquemas retributivos de los consejeros desde el punto de vista de diversidad de género, y en particular, evitando que una excesiva remuneración de los consejeros externos independientes pueda soslayar su independencia.

- 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 de Remuneraciones de Consejeros 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 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” y “clawback” que se hayan establecido. Para evitar cualquier asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para laratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

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 34 de los Estatutos sociales.

2. 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 de Retribuciones, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

3. En particular, corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución del Consejero Delegado y del Presidente no ejecutivo, y los términos y condiciones de sus contratos con la Entidad, previa propuesta e informe de la Comisión de Retribuciones, y conforme a lo establecido en la normativa vigente y en esta Política de Remuneraciones de Consejeros.

4. La Comisión de Retribuciones propondrá al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de 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, incluyendo la elaboración de un informe específico que deberá acompañar a la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración eleve a la Junta General en la que esté prevista su aprobación.

Artículo 4. Remuneración del Presidente y del Consejero Delegado.

4.1.- Remuneración del Consejero Delgado.

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. La duración del contrato estará vinculada a la permanencia del Consejero Delegado en dicho cargo. En todo caso el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política y recogerá los diferentes supuestos indemnizatorios, en función de causa de extinción del contrato, estableciéndose con carácter general un plazo de preaviso de seis meses tanto si la extinción de la relación contractual fuera a instancia de la Entidad o del propio Consejero Delegado.

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

a) un componente fijo, adecuado a los servicios y responsabilidades asumidos, con el que se compensará la experiencia profesional y la responsabilidad en la Entidad, y constituirá una parte relevante de su retribución total. La remuneración fija máxima a percibir por el Consejero Delegado en cada ejercicio será de hasta CUATROCIENTOS MIL EUROS, actualizable con arreglo al IPC anual.

b) un componente variable, correlacionado 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 representar 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, con sujeción al porcentaje máximo sobre la

retribución fija bruta anual indicado posteriormente.

Sin perjuicio de lo establecido en los incentivos a largo plazo para los directivos clave del Banco que haya aprobado la Junta General y que se regirán por la condiciones establecidas en dichos incentivos,, el 60 por 100 del componente variable de la retribución 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 un periodo 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 ni ningún otro derecho económico.

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 a planes estratégicos, 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 un porcentaje superior, que en ningún caso excederá del 200% del componente fijo de la remuneración total anual, en los términos legalmente establecidos, y conforme a los procedimientos establecidos por el Banco.

c) Un componente asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;

   Asimismo, 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.

d) 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 veinticuatro meses, que consistirá en un importe equivalente a dos veces la retribución fija anual. Dicho importe se abonará, por parte de la Entidad, una vez concurran los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

4.2.- Remuneración del Presidente:

1. Todos los conceptos por los que el Presidente pueda obtener una retribución deberán figurar en el contrato que celebre con la Entidad. La duración del contrato estará vinculada a la permanencia del Presidente en dicho cargo. En todo caso el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política y a la normativa vigente.

2. La remuneración del Presidente estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

a) un componente fijo, que remunerará las funciones que el Presidente desempeñe por su condición de tal, reguladas en los artículos 7 y 8 de este anexo.

b) Otro componente fijo adicional al anterior, que remunerará las funciones que se regulan en su contrato, especificadas en el ámbito de las relaciones institucionales, las cuales en ningún caso implicarán el ejercicio de facultades de dirección o cualquiera otra de carácter ejecutivo, de un importe de TRESCIETOS SESENTA MIL (360.000) euros actualizables, desde el inicio de su contrato, con arreglo al IPC anual.

c) Un componente asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;

Asimismo, el Presidente 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.

d) El Presidente no percibirá retribución variable.

3. La relación contractual que una al Presidente 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. El cese del Presidente en su cargo, producirá la extinción de su contrato mercantil, lo que conllevará la reanudación de su relación laboral anterior, con las condiciones que tenía en vigor en la Entidad, como Director General Adjunto del Banco.

Artículo 5. Ajustes ex post de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidaden su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

La Entidad ha establecido cláusulas *pre-malus, malus y clawback* que podrán ser de aplicación sobre un porcentaje de hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

- Cláusula de reducción de la retribución variable

  - Pre-malus

La remuneración variable del miembro del Consejo se podrá reducir en el momento de la evaluación del desempeño del consejero que tenga derecho a ella en los siguientes casos:

- que se aprecie un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes;

- que se aprecie un comportamiento negativo de otros parámetros tales como el grado de consecución de los objetivos presupuestados;
- siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación a la Entidad, por parte de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de dividendos.

- Malus

Cuando durante el periodo de diferimiento y hasta el momento en que deba efectuarse el pago de la retribución variable, concurra una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Entidad, la retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción en una proporción equivalente al impacto que haya tenido la reformulación de cuentas anuales en el nivel de consecución de la retribución variable del Consejero.

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción en un 100 por 100 si, durante el periodo de diferimiento y hasta el momento en que deba efectuarse su pago, se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- una actuación fraudulenta por parte del Consejero, que dé lugar a la comisión de una infracción muy grave conforme a lo establecido enel convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro;
- que el Consejero haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves;
- que se alcance un nivel correspondiente a un *trigger o desencadenante* de recuperación de los previstos en el Plan de Recuperación de la Entidad, relacionados con los parámetros financieros fundamentales (solvencia, calidad crediticia y liquidez) que se establezcan en cada caso por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción en la proporción que el Consejo de Administración determine si, durante el periodo hasta su consolidación, se produce una actuación fraudulenta que dé lugar a la comisión de una infracción grave o leve conforme a lo establecido en el convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro o el miembro del Consejo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificada como leve.

Anualmente, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, concluirá con carácter previo al abono de las cantidades pendientes en concepto de retribución variable, sobre la concurrencia de las circunstancias que puedan dar lugar a su reducción, determinando, en su caso, el importe de la misma, conforme a lo establecido en el presente apartado.

- Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)

Cuando durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención de los instrumentos aplicables a la remuneración variable concedida por el desempeño en un determinado año, con independencia de su procedimiento de abono conforme a la presente Política de Remuneraciones de Consejeros, la Entidad reformulara las cuentas anuales del

ejercicio al que se refiere la retribución variable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable implantado por la Entidad, la retribución variable bruta ya satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación en una proporción equivalente al impacto que haya tenido la reformulación de cuentas anuales en el nivel de consecución de la retribución variable del Consejero.

La retribución variable bruta ya satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, haya sido diferida o no, será objeto de devolución en un 100 por 100, cuando durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención de los instrumentos aplicables a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, se demuestre que el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de alguna de las siguientes circunstancias:

- una actuación fraudulenta por parte del miembro del Consejero que dé lugar a la comisión de una infracción muy grave conforme a lo establecido en el convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.
- que el Consejero haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.

Cuando durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención de los instrumentos aplicables a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, se demuestre que el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de una actuación fraudulenta que dé lugar a la comisión de una infracción grave o leve conforme a lo establecido en el convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, la retribución variable bruta ya satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación en la proporción que el Consejo de Administración determine en cada caso.

Artículo 6. Remuneración de Consejeros en su condición de tales.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 34 de los Estatutos sociales, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en (a) asignaciones fijas anuales por su condición de miembro del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones; (b) una asignación anual que se determinará por el Consejo, dentro del límite total global autorizado por la Junta General, para aquellos consejeros que, por razón de su cargo, tengan una especial dedicación y funciones; y c) las retribuciones en especie y primas de seguros que se establezcan en cada momento.

El importe de los honorarios fijos establecidos como contraprestación por el desempeño del cargo de Vocal del Consejo de Administración será de CINCUENTA MIL EUROS (50.000€) brutos anuales.

Asimismo, las primas de seguro incluirán las satisfechas por la Entidad por cuenta de los miembros del Consejo de Administración, para la cobertura de contingencias de salud, vida y accidentes.

Artículo 7.- Remuneración de consejeros por razón de su pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración.

Atendiendo a la especial dedicación, funciones y competencias inherentes al desempeño de la Presidencia y vocalías de las comisiones internas del Consejo de Administración (Comisión

Delegada, Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia, Comisión de Estrategia, Comisión de Nombramientos y Comisión de Retribuciones), la remuneración de los cargos desempeñados en cada será la siguiente:

- Vocales de la Comisión Delegada: los honorarios por vocalía de la Comisión Delegada será de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.

- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de VEINTICINCO MIL EUROS (25.000€) brutos anuales.

- Vocales de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: los honorarios por vocalía de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento serán de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.

- Presidencia de la Comisión de Nombramientos: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de QUINCE MIL EUROS (15.000€) brutos anuales.

- Vocales de la Comisión de Nombramientos: los honorarios por vocalía de la Comisión de Nombramientos serán de SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (7.500€) brutos anuales.

- Presidencia de la Comisión de Retribuciones: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de QUINCE MIL EUROS (15.000€) brutos anuales.

- Vocales de la Comisión de Retribuciones: los honorarios por vocalía de la Comisión de Retribuciones serán de SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (7.500€) brutos anuales.

- Presidencia de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de VEINTICINCO MIL EUROS (25.000€) brutos anuales.

- Vocales de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia: los honorarios por vocalía de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia serán de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.

- Vocales de la Comisión de Estrategia: los honorarios por vocalía de la Comisión de Estrategia serán de DIEZ MIL EUROS (10.000€) brutos anuales.

La remuneración por la pertenencia de un mismo miembro del Consejo a éste y a cualquiera de sus comisiones será acumulativa y no excluyente, si bien el cargo de Presidente de una Comisión excluirá el cobro de honorarios como vocal de la misma. No obstante, si el Presidente del Consejo fuera, a su vez, Presidente de alguna comisión, percibirá la remuneración que le corresponda como Vocal de la misma, en lugar de la asignación que pudiera corresponderle como Presidente de la referida comisión.

Artículo 8.- Importe máximo de la retribución total a favor de consejeros.

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 aprobada para cada ejercicio es de DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL (2.550.000) EUROS para el total de la remuneración de los Consejeros (tengan o no carácter ejecutivo).

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 Consejeros

Artículo 9. Marco decisorio en la determinación de la Política de Remuneraciones de 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 Consejeros, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

2. La propuesta de Política de Remuneraciones a informar por la Comisión de Retribuciones se someterá al dictamen previo de la función de cumplimiento normativo y de la función de control de riesgos, con el fin de velar por la adecuación de aquélla al régimen jurídico aplicable a la Entidad, así como a su marco de apetito al riesgo y garantizar que el régimen retributivo a implantar no genere incentivos indebidos en la asunción de riesgos o pueda situar a los beneficiarios en situaciones de conflicto de intereses para la consecución de los objetivos que en cada caso se establezcan. Sin perjuicio de lo anterior, la función de auditoría interna llevará a cabo anualmente una evaluación centralizada de la política retributiva, en los términos establecidos en la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo.

3. El informe elaborado por la Comisión de Retribuciones se acompañará a la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones de Consejeros.

4. La propuesta motivada de Política de Remuneraciones de Consejeros, así como el informe específico elaborado por la Comisión de Retribuciones, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Entidad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

5. La Política de Remuneraciones de 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.

6. 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 de Consejeros 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 de Consejeros se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

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

7. A propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración 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 Consejeros de la Entidad.

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

Artículo 10. 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 losorganismos supervisores competentes y normativa que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 11. Sometimiento a la Junta General de Accionistas

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

Artículo 12. Publicidad de la Política y del informe anual sobre remuneraciones

La Política de Remuneraciones de Consejeros así como el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros estará accesible, por vía telemática, a través de lapágina 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe sobre remuneraciones se difundirá y se mantendrá accesible de acuerdo con la normativa de sociedades de capital aplicable a la Entidad en cada momento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las disposiciones relativas a la publicidad de la política retributiva así como los aspectos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital en materia de retribuciones que sean exclusivamente aplicables a las sociedades cotizadas quedarán en suspenso hasta que la Entidad adquiera tal condición de cotizada.