

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

20 DE MARZO DE 2018

**MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS.**

ANTECEDENTES.-

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito (en adelante, “la Ley 10/2014”) y 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 establecen la obligación de que las Entidades de Crédito cuenten con una Política de Remuneraciones de los Consejeros, que deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

Cecabank cuenta con una Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, “la Política”) que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 17 de marzo de 2015 y que debe ser objeto de adecuación a la normativa aplicable en cada momento.

SITUACION ACTUAL.-

Se ha procedido a revisar la Política vigente, considerando los siguientes aspectos:

1. La Circular del Banco de España 2/2016, de 2 de febrero, y sus últimas interpretaciones sobre la misma de fecha 22 de diciembre de 2016 en respuesta a determinadas consultas formuladas por la industria.
2. La entrada en vigor el 1 de enero de 2017 de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea 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) nº 575/2013.
3. Mejoras técnicas y redacción.

Adaptaciones a la normativa:

Como consecuencia de la entrada en vigor el 1 de enero de 2017 de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea 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) nº 575/2013, así como de las últimas interpretaciones dadas por parte del Banco de España a la Circular 2/2016, de 9 de febrero, se propone introducir en la Política de Remuneraciones de los Consejeros una serie

de modificaciones que afectan al Consejero Ejecutivo con el fin de adaptarla a las nuevas exigencias normativas destacando las siguientes:

- **Abono de parte de la retribución variable a través de “phantom shares”.**

El 50% de la retribución variable devengada (diferida o no) por los Consejeros con funciones ejecutivas se instrumentará a través de un sistema de “phantom shares” cuyo valor estará vinculado a la evolución de los fondos propios de la entidad.

El periodo de retención de estos instrumentos será de dos años.

- **Indemnizaciones de los Consejeros con funciones ejecutivas.**

Para aquellos casos en los que se reconozca una indemnización superior a la mínima legal, la parte de la indemnización que exceda este mínimo estará sometida a las cláusulas de diferimiento, *malus* y *claw-back*.

- **Tratamiento de los beneficios discrecionales de pensión.**

En función de los compromisos asumidos con los Consejeros con funciones ejecutivas se determina que el concepto de “beneficio discrecional de pensión” se aplicará al Consejero - Director General.

El 15% de los importes a satisfacer sobre determinados compromisos se realizarán a pólizas de seguros que cumplen con los requisitos establecidos por la Circular de Banco de España 2/2016, de 9 de febrero, sometidas a un periodo de retención de cinco años.

Otras modificaciones:

Considerando la actualización de dietas aprobada por el Consejo de Administración de fecha 24 de julio de 2017 y a fin de que el importe máximo de las mismas sea suficiente, teniendo en cuenta la previsión de reuniones de los órganos de gobierno, se modifica en la Política el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, incrementándose en 100.000 euros anuales (pasando de 650.00 a 750.000) el importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el artículo 42.2º de los Estatutos Sociales.

Se incluye una referencia a la contratación de un seguro de responsabilidad civil y accidentes como consecuencia de los desplazamientos de los Consejeros en su condición de tales.

Para mayor facilidad, se adjunta un texto con los referidos cambios marcados sobre el mismo.

El Comité de Remuneraciones de fecha 13 de noviembre de 2017, analizó la referida revisión de la Política y la encontró conforme para su elevación al Consejo de Administración, para su posterior aprobación por la Junta General de Accionistas, y emitió su preceptivo informe, que se incorpora como Anexo.

El Consejo de Administración de fecha 21 de noviembre de 2017, acordó elevar a la Junta General Ordinaria dicha revisión de la Política.

PROPUESTA DE ACUERDO.-

Se propone a la Junta General Ordinaria de Cecabank la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero.- Aprobar la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el texto consolidado de la misma, que se incorporan como Anexos.

Segundo.- Dar firmeza al acuerdo anterior en este acto.

Madrid, a 20 de marzo de 2018

**INFORME DEL COMITÉ
DE REMUNERACIONES
SOBRE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS**

13 de noviembre de 2017

1) Objeto del presente informe

El objeto del presente informe del Comité de Remuneraciones (en adelante, el Comité) es detallar las actividades desarrolladas por este Comité en relación con la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cecabank, S.A. (en adelante, Cecabank, la Entidad o el Banco), y proponer al Consejo de Administración de Cecabank que someta a la Junta General la aprobación de dicha Política, en aplicación del artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

2) Desarrollo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

El Comité ha recogido en las modificaciones que se proponen a la Política, aquellos aspectos susceptibles de modificación como consecuencia de las modificaciones operadas en la Política General de Remuneraciones de Cecabank.

Considerando la reciente actualización de dietas del Consejo y a fin de que el importe máximo de las mismas sea suficiente, se modifica el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, incrementándose en 100.000 euros anuales el importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el art. 42.2 de los Estatutos.

Se mantiene el sistema existente para los Consejeros no ejecutivos, consistente exclusivamente en el abono de dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.

No obstante lo anterior, se incorpora a la Política de manera expresa la mención a la existencia de un seguro de responsabilidad civil y de desplazamiento de los Consejeros que será financiado por la Entidad.

En el caso de los Consejeros con funciones ejecutivas, se propone la modificación de la Política en los siguientes aspectos:

- El abono de parte de la retribución variable a través de instrumentos no pecuniarios así como sus periodos de retención.
- El reconocimiento de beneficios discrecionales de pensión en los términos previstos en la norma 41 de la Resolución 2/2016, 1 de febrero, de Banco de España.
- El tratamiento de las indemnizaciones de los Consejeros con funciones ejecutivas.

El Comité ha prestado especial atención a que la Política cumpla en todo momento con la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de crédito, por lo que considera que en las modificaciones propuestas no se han introducido elementos que modifiquen su alineación con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, ni que ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad, ni que no estén alineados con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

3) Conclusiones

De acuerdo con los trabajos realizados, el Comité concluye que los cambios propuestos en la Política de Remuneración de los Consejeros ayudan a reforzar la idea de que ésta es adecuada a los intereses a largo plazo de la Entidad, en tanto:

- Se adapta a la Política General de Remuneraciones de la Entidad.
- Se recogen los últimos cambios normativos como consecuencia de la entrada en vigor el 1 de enero de 2017 de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea 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) nº 575/2013, así como de las últimas interpretaciones dadas por parte del Banco de España a la Circular 2/2016, de 1 de febrero.

Por todo lo anterior, este Comité eleva el presente informe conjuntamente con la Política de Remuneraciones de Consejeros que lo acompaña al Consejo de Administración para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, que remite al artículo 529 novodecies de 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.

BORRADOR

**POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS**

Índice

1	<u>ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	1
2	<u>OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES</u>	2
3	<u>PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES</u>	333
3.1	Para los consejeros en general:	333
3.2	Para los consejeros ejecutivos:	444
4	<u>SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS</u>	555
4.1	Previsión estatutaria	555
4.2	Elementos de remuneración	666
4.3	Importe máximo de las remuneraciones	666
4.4	Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros	666
5	<u>SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS</u>	777
5.1	Previsión estatutaria	777
5.2	Componentes de la remuneración	777
6	<u>CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA</u>	181818
6.1	Revisión y aprobación de la Política	181818
6.2	Supervisión y aplicación	181818
7	<u>APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</u>	191919
1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
3.1	Para los consejeros en general:	3
3.2	Para los consejeros ejecutivos:	4
4	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	5

4.1	Previsión estatutaria	5
4.2	Elementos de remuneración	6
4.3	Importe máximo de las remuneraciones	6
4.4	Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros	6
5	SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS	7
5.1	Previsión estatutaria	7
5.2	Componentes de la remuneración	7
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA	18
6.1	Revisión y aprobación de la Política	18
6.2	Supervisión y aplicación	18
7	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	19
1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
3.1	Para los consejeros en general:	3
3.2	Para los consejeros ejecutivos:	4
4	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	5
4.1	Previsión estatutaria	5
4.2	Elementos de remuneración	6
5	SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS	7
5.1	Previsión estatutaria	7
5.2	Componentes de la remuneración	7
6	GOBERNANZA	16
6.1	Revisión y aprobación de la Política	16
6.2	Supervisión y aplicación	16
7	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	17

1 ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por las propias características de su negocio, [CecabankECABANK](#), S.A. (“[CecabankECABANK](#)”, la “Entidad” o el “Banco”) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad. Conscientes del impacto de la retribución sobre la motivación y la retención del talento, los máximos responsables del Banco se han planteado la necesidad de completar el sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, conjugando sus intereses con los de la organización y los accionistas en beneficio mutuo, de conformidad con los nuevos requerimientos establecidos tanto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, como en 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.

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de [CecabankECABANK](#), S.A (la “Política”). En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de [CecabankECABANK](#), la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, 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.

Para la elaboración de esta Política de Remuneraciones se ha contado con el asesoramiento especializado de un experto externo.

[La Política ha sido modificada por acuerdo de la Junta de fecha XX de marzo de 2017 y mantendrá su vigencia durante tres ejercicios, de acuerdo con la legislación vigente, aprobada con fecha 17 de marzo de 2015, y se ha mantenido en vigor durante tres ejercicios de acuerdo con la legislación vigente, por lo que se ha sometido a revisión por la Junta General en 2018.](#)

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración del Banco, y en particular de sus Consejeros Ejecutivos, a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de [Cecabank](#) ECABANK, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- 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.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas del Banco para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, 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.

3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, [Cecabank](#)ECABANK ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

De esta forma, la presente Política se rige por los siguientes principios generales:

3.1 Para los consejeros en general:

3.1.1 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

3.1.2 Alineación con los intereses a largo plazo

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.

3.1.3 Supervisión y efectividad

El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

3.1.4 Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, 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, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

3.1.5 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.

3.2 Para los consejeros ejecutivos:

3.2.1 Multiplicidad de elementos

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.

3.2.2 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

Los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco.

3.2.3 Alineación con los intereses a largo plazo

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración 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.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos y alineados con los intereses de los accionistas.

3.2.4 Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

Al examinar la política relativa a la remuneración se distinguirá entre, por un lado, la remuneración fija, como los pagos, las cotizaciones proporcionadas y periódicas a la pensión, y los beneficios no ligados a los resultados, y, por otro, la remuneración variable, como los pagos adicionales o los beneficios ligados a los resultados, o, en circunstancias excepcionales, otros derechos contractuales incluyéndose tanto los beneficios monetarios como los no monetarios.

En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

4 SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

4.1 Previsión estatutaria

El artículo 42 de los Estatutos Sociales¹ del Banco atribuye al Consejo de Administración la competencia de establecer, a propuesta del Comité de Remuneraciones, dentro de los límites establecidos en la Ley y en los propios Estatutos Sociales y sin perjuicio de las competencias de la Junta General, el sistema de remuneración de los Consejeros aplicable en cada ejercicio y los criterios para la distribución concreta del mismo.

Conforme al artículo 42 de los Estatutos, el cargo de consejero será retribuido. Con sujeción a los límites y condiciones previstos en este artículo, la retribución que será satisfecha a los consejeros consistirá en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicho concepto no excederá de la cantidad que a tal efecto se establece en el apartado 4.3 de esta Política. 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 (que podrá ser diferente entre ellos), todo ello de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración.

¹ Artículo 42. Retribución de los consejeros

1. El cargo de administración es retribuido.
2. La retribución de los consejeros consistirá en dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio, cuando así se acuerde, del reembolso de los gastos correspondientes previamente justificados. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicho concepto no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros (que podrá ser diferente entre ellos), todo ello de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, y la periodicidad de su percepción corresponde al consejo de administración.
3. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará a lo previsto en los presentes estatutos y se aprobará por la junta general al menos cada tres años como punto separado del orden del día, a propuesta del comité de remuneraciones.
4. Los consejeros ejecutivos deberán suscribir un contrato con la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.
5. El contrato con los consejeros ejecutivos se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo 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.
6. La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

4.2 Elementos de remuneración

4.2.1 Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que los consejeros pertenezcan

En cumplimiento de las provisiones estatutarias anteriores, el Consejo de Administración establece el importe de las dietas correspondientes a cada consejero teniendo en cuenta las funciones que se le encomiendan y los cargos que desempeña en el consejo y en sus comisiones delegadas, así como la dedicación que estas funciones y cargos requieren y las responsabilidades que se le atribuyen.

4.3 Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el art. 42. de los Estatutos, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, así como por el desempeño de funciones ejecutivas sea de ~~1.050.000~~ 1.150.000 euros, de los cuales ~~650.000~~ 750.000 corresponderán al importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el art. 42.2 de los Estatutos.

4.4 Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros

Sin perjuicio de lo anterior, la sociedad tiene contratados un seguro para la cobertura de la responsabilidad civil y de accidentes de sus consejeros.

5 SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1 Previsión estatutaria

La remuneración a percibir por los consejeros ejecutivos estará compuesta por:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;
- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa;
- Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;
- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales, y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración. Los consejeros afectados se abstendrán de participar en la deliberación y votación correspondientes.

El Consejo cuidará de que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero.

5.2 Componentes de la remuneración

5.2.1 Salario fijo

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe. Desde el 2006, [CecabankECABANK](#) tiene implantada una plataforma de Gestión Organizativa, basada en el análisis y la valoración de los puestos de trabajo, sus funciones y responsabilidades, su naturaleza, su entorno y su impacto organizativo, jerárquico y económico. La retribución del Consejero Ejecutivo será coherente con la política retributiva de la Entidad.

Los diferentes niveles funcionales existentes en [CecabankECABANK](#) son identificados adecuadamente en el mercado de referencia de la Entidad, lo que le permite crear una política retributiva adecuada (coherente con el pasado), ágil, flexible y responsable (apta para el futuro) y que tiene los objetivos de ser:

- Moderna: que tenga en cuenta las últimas tendencias de mercado.
- Motivadora para el personal (empleados y directivos).
- Completa: que cubra todos los aspectos de la compensación total, en el futuro.
- Dinamizadora: que ayude a los directivos y empleados a ser “motor” de la Entidad recompensando la consecución de objetivos cada vez más retadores.

- Coherente: que se adecue a la realidad del mercado, el sector y la Entidad en cada momento.

Como consecuencia de lo anterior y con objeto de buscar la competitividad externa, la Estrategia en Retribución fija de ~~Cecabank~~ ECABANK se basa en la ubicación de los diferentes niveles funcionales de la organización en los siguientes percentiles económicos de su propio mercado competitivo.

En el caso ~~de los consejeros con funciones ejecutivas del personal directivo~~ la retribución total estará referenciada entre el 50% y 100% de su cuartil 100%.

Dicha ~~remuneración~~ salario se fijará en el contrato mercantil de común acuerdo entre el consejero y la Entidad en el momento de su contratación.

Salvo que se haya pactado otra cosa en el contrato, el salario fijo se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en dos extraordinarias en los meses de ~~julio~~ junio y diciembre.

5.2.2 Retribución variable

5.2.2.1 *Objetivos y principios*

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos de [CecabankECABANK](#) se atenderá a los siguientes principios:

- **Flexibilidad:** Los componentes variables de la remuneración tienen flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.
- **Horizonte temporal:** La retribución de los directivos se configura con una visión de medio y largo plazo que impulsa la actuación de los directivos en términos estratégicos además de la consecución de resultados a corto plazo.
- **Variabilidad:** Teniendo en cuenta la posición de los directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Entidad, el importe de su retribución tiene un componente variable, vinculado a su desempeño y a los resultados obtenidos.
- **Vinculación a intereses de la Entidad:** El importe de la retribución de los directivos está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de [CecabankECABANK](#). Para ello, se han incorporado instrumentos que vinculan dicho importe a los resultados obtenidos por la Entidad.
- **Equilibrio:** El sistema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables.
- **Transparencia:** Las normas para la gestión retributiva son explícitas y conocidas por los directivos, así como qué condiciones deben cumplirse para la consecución del mismo.
- **Sencillez:** Las normas para la gestión retributiva están 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.
- **Equidad interna:** Tanto la Política aplicable como los importes retributivos correspondientes se definen en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Entidad.
- **Competitividad externa:** Tanto la Política aplicable como los importes retributivos correspondientes tienen en cuenta las tendencias de mercado, y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de [CecabankECABANK](#).

5.2.2.2 *Proporción con respecto a la retribución fija*

El Consejo de Administración determinará el porcentaje de retribución variable máxima que resultará de aplicación a los Consejeros Ejecutivos, que no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada consejero.

5.2.2.3 *Ajustes a riesgos*

Asimismo, con objeto de establecer un control del riesgo, el devengo de la retribución variable está condicionado al cumplimiento de tres requisitos:

- 1 El límite VaR total establecido por el Consejo de Administración y recogido en el Manual del COAP.
- 2 Objetivo de capital establecido por el Consejo de Administración y que se recoge en el Informe de Adecuación de Capital.
- 3 Ratio de Rentabilidad versus Consumo de Capital Total de la Entidad.

5.2.2.3.1 *Ratios de ajuste al riesgo*

En el caso de saltarse el Límite VaR total y/o el Objetivo de Capital se presentará al Comité de Remuneraciones, para su aprobación, una recomendación de ajuste del 30% de reducción del variable asignado a [los Consejeros con funciones Ejecutivas](#).

En caso de saltarse el Límite de Ratio de Rentabilidad versus Consumo de Capital Total de la Entidad, se recomendará el mismo ajuste al Comité de Remuneraciones para su aprobación.

El objetivo, para toda la Entidad, de rentabilidad mínima por cada unidad de capital es fijado por el Consejo de Administración.

En caso de que no se superase este nivel, las propuestas a realizar según lo descrito en los párrafos anteriores variarán en función del valor del ratio conforme a lo siguiente:

- 1 El ajuste máximo que se propondría sería de un 30% que se alcanzaría si la rentabilidad de capital no alcanzase el mínimo establecido en cada momento.
- 2 Si el valor ratio alcanza el objetivo fijado, no se realizará ajuste alguno.
- 3 Entre estos dos puntos, esto es, entre el valor mínimo y el valor objetivo, el ajuste a realizar se calculará por interpolación lineal.

En caso de saltarse varios o todos los límites, se emitirá informe al Comité de Remuneraciones para determinar las acciones y/o ajuste pertinentes.

5.2.2.4 *Cláusula de diferimiento*

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, en concreto, el 60 por 100 se diferirá durante un periodo de cinco años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Consejo de Administración.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

5.2.2.5 *Pago en instrumentos no pecuniarios y periodos de retención*

El 50% de la remuneración variable bruta total anual (incluyendo la parte diferida y la no diferida) se abonará en forma de instrumentos no pecuniarios (“Phantom Shares”). Los Phantom Shares son instrumentos intransmisibles referenciados al valor de la Entidad y que transcurrido un periodo de tiempo otorgan el derecho a recibir un importe en metálico vinculado a la evolución de valor de la Entidad durante dicho periodo, estableciéndose el ratio de proporcionalidad que sobre el valor de la Entidad supone cada Phantom Share. A efectos de determinar el valor de la Entidad se tendrá en cuenta el valor de los fondos propios, considerando por tal la suma de capital, reservas y la parte del resultado del ejercicio atribuible a reservas; podrán tenerse en consideración, a su vez, otras métricas vinculadas a la evolución de la rentabilidad de la Entidad. Dicho valor se determinará: (i) en la fecha de entrega de la parte no diferida de la retribución variable bruta total anual abonada en metálico, y (ii) en cada una de las fechas en las que los Phantom Shares sean objeto de liquidación

La parte de remuneración variable percibida en Phantom Shares estará sometida a un periodo de retención en el caso de los Consejeros con funciones ejecutivas de dos años.

Dado el carácter no cotizado de Cecabank y la peculiaridad en la distribución de su capital social, el otorgamiento de acciones propias del Banco como instrumento para satisfacer la retribución variable diferida presentaría grandes complejidades, motivo por el cual, el pago de la retribución variable en instrumentos vinculados a la acción de Cecabank, se realizará a través de la entrega de Phantom Shares.

En caso de extinción de la relación contractual que una a los Consejeros con funciones ejecutivas con Cecabank como consecuencia del quebranto grave de las funciones como consejero, no habiendo transcurrido el periodo de retención previsto para la liquidación de las Phantom Shares, estos perderán el derecho a la liquidación de las mismas.

En caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad del miembro del Consejero con funciones ejecutivas en activo en Cecabank, con anterioridad al periodo de retención, se procederá a liquidación de las Phantom Shares una vez terminado el periodo de retención, a favor del Consejero o herederos.

En todo caso, la entrega de Phantom Shares estará sometida a los ajustes al riesgo previstos en el apartado 5.2.2.4 y a los ajustes ex-post de las remuneraciones previstas en el apartado 5.2.2.7 de esta política.

La regulación del devengo, retención y liquidación del sistema de *Phantom Shares* será comunicada por Cecabank a los Consejeros con funciones ejecutivas a los que le resulte de aplicación.

5.2.2.5 **2.2.6 Prohibición de operaciones de cobertura**

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme al apartado 5.2.2.4 de esta Política.

5.2.2.6 **2.2.7 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 Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

CecabankECABANK ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

5.2.2.6.1 **5.2.2.7.1 Cláusula malus**

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de CecabankECABANK si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 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 establecido.
- 2 Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte de los Consejeros Ejecutivos.

- El acaecimiento de circunstancias que determinasen la extinción de la relación mercantil por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones de los Consejeros Ejecutivos.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan causado un daño grave a [CecabankECABANK](#), interviniendo culpa o negligencia.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan sido sancionados por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de [CecabankECABANK](#) que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan sido sancionados 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.
- 3 Si se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de [CecabankECABANK](#) como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de [CecabankECABANK](#) como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de [CecabankECABANK](#) por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.

5.2.2.6.2 5.2.2.7.2 *Cláusula clawback*

La retribución variable (neta de retenciones), ya satisfecha a los Consejeros Ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de [CecabankECABANK](#) cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 Si la Compañía reformulara sus cuentas anuales, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devenga o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable implantado por [CecabankECABANK](#).
- 2 Si el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte del Consejero Ejecutivo.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen la extinción de la relación mercantil por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.
 - Que el Consejero Ejecutivo haya causado, por acción u omisión, un daño grave a [CecabankECABANK](#), interviniendo culpa o negligencia.

- Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de [CecabankECABANK](#) que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina contenidas en 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.

5.2.3 Retribución variable plurianual

[CecabankECABANK](#) podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales en los que participen los consejeros ejecutivos, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Entidad.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los profesionales participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

5.2.4 Beneficios sociales

Los Consejeros con funciones ~~Ejecutivos~~ tendrán derecho a las ventajas sociales que [CecabankECABANK](#), por obligación derivada de convenios colectivos o por propios acuerdos, aplique a todos o parte de sus empleados.

En particular, se les mantendrán las condiciones establecidas para los préstamos del Banco para empleados, así como las condiciones de la cuenta corriente, cuentas de valores y medios de pago relacionados, que mantuvieran en [CECABANKCecabank](#).

Si el Consejero con funciones ~~eEjecutivo~~ demandara futuras operaciones, [CecabankECABANK](#) se compromete a aplicarle las condiciones preferenciales para empleados que tuviera en vigor. Asimismo, se le mantendrán las coberturas actuales en todos los seguros en vigor.

5.2.5 Previsión social

La política de pensiones de [CecabankECABANK](#) será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Los Consejeros con funciones ejecutivas ~~Ejecutivos~~ que ostentan la condición de partícipes en cualquier plan de previsión de Cecabank ~~ECABANK~~ en función de su relación laboral anterior con la entidad podrán mantener la condición de partícipe o asegurado conforme al régimen establecido en el acuerdo de suspensión de la relación laboral.

Los beneficios de pensiones de los Consejeros con funciones ejecutivas, que excedan del sistema general de pensiones de la Entidad y que sean susceptibles de ser calificados como “beneficios discrecionales de pensión” de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Circular 2/2016, de 9 de febrero, del Banco de España, contemplarán mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

En concreto, el 15% de las aportaciones realizadas a los sistemas referidos anteriormente girarán sobre elementos variables.

Las aportaciones que originen los beneficios discrecionales de pensiones de la Entidad tendrán la consideración de remuneración variable diferida y como tal, estarán sujetas a la cláusula malus expuestas en los apartados 5.2.2.6.1 anterior, pudiendo la Entidad recuperar las aportaciones realizadas e impedir la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes en caso de que concurra algunas de las circunstancias previstas en dicha cláusula.

En el caso de que el beneficiario extinga su relación con la Entidad por cualquier causa antes de su jubilación, Cecabank conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensiones por un periodo de cinco años en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 5.2.2.5 anterior.

En el caso de que el beneficiario alcance la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensiones en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 5.2.2.5 anterior, con sujeción a un periodo de retención de cinco años.

Cecabank podrá reducir los beneficios discrecionales de pensiones que conserve durante los cinco años, así como solicitar al beneficiario o, en su caso, a sus causahabientes la recuperación de los beneficios discrecionales de pensiones sujetos al periodo de retención de cinco años, en el caso de que durante dichos plazos concurra alguno de los supuestos establecidos en la cláusula *clawback* expuesta en el apartado 5.2.2.6.2 anterior. En su caso, la recuperación de dichas cuantías se llevará a cabo conforme al procedimiento establecido para la aplicación de la citada cláusula *clawback*.

Con carácter adicional, los Consejeros con funciones disfrutarán de un seguro de accidentes que de cobertura a las contingencias de fallecimiento por accidente e incapacidad permanente absoluta por cualquier causa en el supuesto de que tenga menos de 65 años.

5.2.6 **Indemnizaciones** ~~Otras condiciones contractuales~~

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traen causa de los acuerdos y pactos a los que haya llegado la Entidad con los Consejeros con funciones ejecutivas en función de lo pactado entre las partes

No obstante, en el caso de que fuera reconocido un derecho de este tipo a algún Consejero Ejecutivo, éste quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del mismo.

Para aquellos casos en los que se reconozca una indemnización superior a la establecida legalmente, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la legal, tendrá la consideración de retribución variable y estará sometida a las cláusulas de diferimiento, malus y clawback expuestas en los apartados 5.2.2.4, 5.2.2.6.1 y 5.2.2.6.2 anteriores.

No tendrán la consideración de retribución variable las cantidades abonadas como consecuencia de pactos de “no competencia postcontractuales” si la cantidad abonada no excede del importe de la remuneración fija si la relación mercantil hubiera continuado.

Adicionalmente, la parte de la indemnización que exceda el importe legalmente establecido, se reducirá ante la existencia en vigor de exigencias o requerimientos del Banco de España sobre limitaciones de distribución de dividendos en la misma proporción que la limitación exigida, con el límite de dicha cuantía.

Las cantidades abonadas en concepto de incumplimiento de los preavisos convenidos para la extinción de la relación no tendrán la naturaleza de indemnización.

~~5.2.5.1~~ ~~*No competencia post-contractual*~~

~~Se establecerán de forma individual los pactos de no competencia post-contractual, de acuerdo con los requerimientos que se precisen en cada caso.~~

~~5.2.5.2~~ ~~*Pagos por rescisión de contratos*~~

~~Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.~~

~~Con carácter general, el reconocimiento de pagos por rescisión o blindajes será el pactado en contrato.~~

~~No obstante, en el caso de que fuera reconocido un derecho de este tipo a algún Consejero Ejecutivo, éste quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del mismo.~~

~~En estos casos, la indemnización que se reconozca estará sometida a las cláusulas de diferimiento y malus expuestas en los apartados 5.2.2.6.1 y 5.2.2.6.2 de esta Política.~~

~~5.2.5.35~~ **2.6.1 Duración**

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan sin solución de continuidad.

5.2.5.45 **2.6.2 Plena dedicación**

La relación contractual de los Consejeros Ejecutivos con ~~Cecabank~~ECABANK es de plena dedicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, salvo en el caso del desempeño de cargos en CECA, que se entenderá compatible a todos los efectos.

5.2.5.55 **2.6.3 Confidencialidad**

Tanto durante la vigencia de su relación contractual, como después de su resolución o extinción los Consejeros tendrán la obligación de guardar secreto de las informaciones de carácter confidencial y de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozcan 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 referidos en el párrafo anterior aquellos supuestos en que las leyes permitan 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 las leyes.

6 GOBERNANZA CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

6.1 **Revisión y aprobación de la Política**

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de [CecabankECABANK](#) será analizada y revisada periódicamente por el Comité de Remuneraciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

Esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años.

6.2 **Supervisión y aplicación**

El Consejo de Administración de [CecabankECABANK](#) es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

7 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política será aprobada por la Junta General Ordinaria, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe del Comité de Remuneraciones, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o el Banco de España, la Entidad estime procedente incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a [Cecabank](#) **ECABANK**.

**POLÍTICA DE
REMUNERACIONES
DE LOS
CONSEJEROS**

BORRADOR

20 de marzo de 2018

Índice

1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	1
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3.1	Para los consejeros en general:	2
3.2	Para los consejeros ejecutivos:	3
4	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	4
4.1	Previsión estatutaria	4
4.2	Elementos de remuneración	5
4.3	Importe máximo de las remuneraciones	5
4.4	Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros	6
5	SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS	6
5.1	Previsión estatutaria	6
5.2	Componentes de la remuneración	7
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA	17
6.1	Revisión y aprobación de la Política	17
6.2	Supervisión y aplicación	17
7	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	18

1 ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por las propias características de su negocio, Cecabank, S.A. (“Cecabank”, la “Entidad” o el “Banco”) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad. Conscientes del impacto de la retribución sobre la motivación y la retención del talento, los máximos responsables del Banco se han planteado la necesidad de completar el sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, conjugando sus intereses con los de la organización y los accionistas en beneficio mutuo, de conformidad con los nuevos requerimientos establecidos tanto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, como en 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.

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cecabank, S.A (la “Política”). En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Cecabank, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, 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.

Para la elaboración de esta Política de Remuneraciones se ha contado con el asesoramiento especializado de un experto externo.

La Política ha sido modificada por acuerdo de la Junta de fecha XX de marzo de 2017 y mantendrá su vigencia durante tres ejercicios, de acuerdo con la legislación vigente.

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración del Banco, y en particular de sus Consejeros Ejecutivos, a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Cecabank, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- 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.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas del Banco para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, 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.

3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, Cecabank ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

De esta forma, la presente Política se rige por los siguientes principios generales:

3.1 Para los consejeros en general:

3.1.1 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

3.1.2 Alineación con los intereses a largo plazo

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.

3.1.3 Supervisión y efectividad

El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

3.1.4 Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, 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, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

3.1.5 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.

3.2 Para los consejeros ejecutivos:

3.2.1 Multiplicidad de elementos

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.

3.2.2 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

Los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco.

3.2.3 Alineación con los intereses a largo plazo

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración 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.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos y alineados con los intereses de los accionistas.

3.2.4 Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

Al examinar la política relativa a la remuneración se distinguirá entre, por un lado, la remuneración fija, como los pagos, las cotizaciones proporcionadas y periódicas a la pensión, y los beneficios no ligados a los resultados, y, por otro, la remuneración variable, como los pagos adicionales o los beneficios ligados a los resultados, o, en circunstancias excepcionales, otros derechos contractuales incluyéndose tanto los beneficios monetarios como los no monetarios.

En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

4 SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

4.1 Previsión estatutaria

El artículo 42 de los Estatutos Sociales¹ del Banco atribuye al Consejo de Administración la competencia de establecer, a propuesta del Comité de

¹ **Artículo 42. Retribución de los consejeros**

1. El cargo de administración es retribuido.

2. La retribución de los consejeros consistirá en dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio, cuando así se acuerde, del reembolso de los gastos correspondientes previamente justificados. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicho concepto no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros (que podrá ser diferente entre ellos), todo ello de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, y la periodicidad de su percepción corresponde al consejo de administración.

3. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará a lo previsto en los presentes estatutos y se aprobará por la junta general al menos cada tres años como punto separado del orden del día, a propuesta del comité de remuneraciones.

Remuneraciones, dentro de los límites establecidos en la Ley y en los propios Estatutos Sociales y sin perjuicio de las competencias de la Junta General, el sistema de remuneración de los Consejeros aplicable en cada ejercicio y los criterios para la distribución concreta del mismo.

Conforme al artículo 42 de los Estatutos, el cargo de consejero será retribuido. Con sujeción a los límites y condiciones previstos en este artículo, la retribución que será satisfecha a los consejeros consistirá en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicho concepto no excederá de la cantidad que a tal efecto se establece en el apartado 4.3 de esta Política. 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 (que podrá ser diferente entre ellos), todo ello de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración.

4.2 Elementos de remuneración

4.2.1 Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que los consejeros pertenezcan

En cumplimiento de las provisiones estatutarias anteriores, el Consejo de Administración establece el importe de las dietas correspondientes a cada consejero teniendo en cuenta las funciones que se le encomiendan y los cargos que desempeña en el consejo y en sus comisiones delegadas, así como la dedicación que estas funciones y cargos requieren y las responsabilidades que se le atribuyen.

4.3 Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el art. 42. de los Estatutos, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, así como por el desempeño de funciones

4. Los consejeros ejecutivos deberán suscribir un contrato con la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

5. El contrato con los consejeros ejecutivos se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo 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.

6. La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

ejecutivas sea de 1.150.000 euros, de los cuales 750.000 corresponderán al importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el art. 42.2 de los Estatutos.

4.4 Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros

Sin perjuicio de lo anterior, la sociedad tiene contratados un seguro para la cobertura de la responsabilidad civil y de accidentes de sus consejeros.

5 SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1 Previsión estatutaria

La remuneración a percibir por los consejeros ejecutivos estará compuesta por:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;
- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa;
- Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;
- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales, y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración. Los consejeros afectados se abstendrán de participar en la deliberación y votación correspondientes.

El Consejo cuidará de que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero.

5.2 Componentes de la remuneración

5.2.1 Salario fijo

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe. Desde el 2006, Cecabank tiene implantada una plataforma de Gestión Organizativa, basada en el análisis y la valoración de los puestos de trabajo, sus funciones y responsabilidades, su naturaleza, su entorno y su impacto organizativo, jerárquico y económico. La retribución del Consejero Ejecutivo será coherente con la política retributiva de la Entidad.

Los diferentes niveles funcionales existentes en Cecabank son identificados adecuadamente en el mercado de referencia de la Entidad, lo que le permite crear una política retributiva adecuada (coherente con el pasado), ágil, flexible y responsable (apta para el futuro) y que tiene los objetivos de ser:

- Moderna: que tenga en cuenta las últimas tendencias de mercado.
- Motivadora para el personal (empleados y directivos).
- Completa: que cubra todos los aspectos de la compensación total, en el futuro.
- Dinamizadora: que ayude a los directivos y empleados a ser “motor” de la Entidad recompensando la consecución de objetivos cada vez más retadores.
- Coherente: que se adecue a la realidad del mercado, el sector y la Entidad en cada momento.

Como consecuencia de lo anterior y con objeto de buscar la competitividad externa, la Estrategia en Retribución fija de Cecabank se basa en la ubicación de los diferentes niveles funcionales de la organización en los siguientes percentiles económicos de su propio mercado competitivo.

En el caso de los consejeros con funciones ejecutivas la retribución total estará referenciada entre el 50% y 100% de su cuartil 100%.

Dicha remuneración se fijará en el contrato mercantil de común acuerdo entre el consejero y la Entidad en el momento de su contratación.

Salvo que se haya pactado otra cosa en el contrato, el salario fijo se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en dos extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

5.2.2 Retribución variable

5.2.2.1 *Objetivos y principios*

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos de Cecabank se atenderá a los siguientes principios:

- **Flexibilidad:** Los componentes variables de la remuneración tienen flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.
- **Horizonte temporal:** La retribución de los directivos se configura con una visión de medio y largo plazo que impulsa la actuación de los directivos en términos estratégicos además de la consecución de resultados a corto plazo.
- **Variabilidad:** Teniendo en cuenta la posición de los directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Entidad, el importe de su retribución tiene un componente variable, vinculado a su desempeño y a los resultados obtenidos.
- **Vinculación a intereses de la Entidad:** El importe de la retribución de los directivos está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de Cecabank. Para ello, se han incorporado instrumentos que vinculan dicho importe a los resultados obtenidos por la Entidad.
- **Equilibrio:** El sistema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables.
- **Transparencia:** Las normas para la gestión retributiva son explícitas y conocidas por los directivos, así como qué condiciones deben cumplirse para la consecución del mismo
- **Sencillez:** Las normas para la gestión retributiva están 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.
- **Equidad interna:** Tanto la Política aplicable como los importes retributivos correspondientes se definen en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de

características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Entidad.

- **Competitividad externa:** Tanto la Política aplicable como los importes retributivos correspondientes tienen en cuenta las tendencias de mercado, y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de Cecabank.

5.2.2.2 Proporción con respecto a la retribución fija

El Consejo de Administración determinará el porcentaje de retribución variable máxima que resultará de aplicación a los Consejeros Ejecutivos, que no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada consejero.

5.2.2.3 Ajustes a riesgos

Asimismo, con objeto de establecer un control del riesgo, el devengo de la retribución variable está condicionado al cumplimiento de tres requisitos:

- 1 El límite VaR total establecido por el Consejo de Administración y recogido en el Manual del COAP.
- 2 Objetivo de capital establecido por el Consejo de Administración y que se recoge en el Informe de Adecuación de Capital.
- 3 Ratio de Rentabilidad versus Consumo de Capital Total de la Entidad.

5.2.2.3.1 Ratios de ajuste al riesgo

En el caso de saltarse el Límite VaR total y/o el Objetivo de Capital se presentará al Comité de Remuneraciones, para su aprobación, una recomendación de ajuste del 30% de reducción del variable asignado a los Consejeros con funciones ejecutivas.

En caso de saltarse el Límite de Ratio de Rentabilidad versus Consumo de Capital Total de la Entidad, se recomendará el mismo ajuste al Comité de Remuneraciones para su aprobación.

El objetivo, para toda la Entidad, de rentabilidad mínima por cada unidad de capital es fijado por el Consejo de Administración.

En caso de que no se superase este nivel, las propuestas a realizar según lo descrito en los párrafos anteriores variarán en función del valor del ratio conforme a lo siguiente:

- 1 El ajuste máximo que se propondría sería de un 30% que se alcanzaría si la rentabilidad de capital no alcanzase el mínimo establecido en cada momento.

- 2 Si el valor ratio alcanza el objetivo fijado, no se realizará ajuste alguno.
- 3 Entre estos dos puntos, esto es, entre el valor mínimo y el valor objetivo, el ajuste a realizar se calculará por interpolación lineal.

En caso de saltarse varios o todos los límites, se emitirá informe al Comité de Remuneraciones para determinar las acciones y/o ajuste pertinentes.

5.2.2.4 Cláusula de diferimiento

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, en concreto, el 60 por 100 se diferirá durante un periodo de cinco años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Consejo de Administración.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

5.2.2.5 Pago en instrumentos no pecuniarios y periodos de retención

El 50% de la remuneración variable bruta total anual (incluyendo la parte diferida y la no diferida) se abonará en forma de instrumentos no pecuniarios ("*Phantom Shares*"). Los *Phantom Shares* son instrumentos intransmisibles referenciados al valor de la Entidad y que transcurrido un periodo de tiempo otorgan el derecho a recibir un importe en metálico vinculado a la evolución de valor de la Entidad durante dicho periodo, estableciéndose el ratio de proporcionalidad que sobre el valor de la Entidad supone cada *Phantom Share*. A efectos de determinar el valor de la Entidad se tendrá en cuenta el valor de los fondos propios, considerando por tal la suma de capital, reservas y la parte del resultado del ejercicio atribuible a reservas; podrán tenerse en consideración, a su vez, otras métricas vinculadas a la evolución de la rentabilidad de la Entidad. Dicho valor se determinará: (i) en la fecha de entrega de la parte no diferida de la retribución variable bruta total anual abonada en metálico, y (ii) en cada una de las fechas en las que los *Phantom Shares* sean objeto de liquidación

La parte de remuneración variable percibida en *Phantom Shares* estará sometida a un periodo de retención en el caso de los Consejeros con funciones ejecutivas de dos años.

Dado el carácter no cotizado de Cecabank y la peculiaridad en la distribución de su capital social, el otorgamiento de acciones propias del Banco como instrumento para satisfacer la retribución variable diferida presentaría grandes complejidades, motivo por el cual, el pago de la retribución variable en

instrumentos vinculados a la acción de Cecabank, se realizará a través de la entrega de *Phantom Shares*.

En caso de extinción de la relación contractual que una a los Consejeros con funciones ejecutivas con Cecabank como consecuencia del quebranto grave de las funciones como consejero, no habiendo transcurrido el periodo de retención previsto para la liquidación de las *Phantom Shares*, estos perderán el derecho a la liquidación de las mismas.

En caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad del miembro del Consejero con funciones ejecutivas en activo en Cecabank, con anterioridad al periodo de retención, se procederá a liquidación de las *Phantom Shares* una vez terminado el periodo de retención, a favor del Consejero o herederos.

En todo caso, la entrega de *Phantom Shares* estará sometida a los ajustes al riesgo previstos en el apartado 5.2.2.4 y a los ajustes ex-post de las remuneraciones previstas en el apartado 5.2.2.7 de esta política.

La regulación del devengo, retención y liquidación del sistema de *Phantom Shares* será comunicada por Cecabank a los Consejeros con funciones ejecutivas a los que le resulte de aplicación.

5.2.2.6 Prohibición de operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme al apartado 5.2.2.4 de esta Política.

5.2.2.7 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 Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

Cecabank ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

5.2.2.7.1 Cláusula malus

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de Cecabank si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 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 establecido.
- 2 Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte de los Consejeros Ejecutivos.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen la extinción de la relación mercantil por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones de los Consejeros Ejecutivos.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan causado un daño grave a Cecabank, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan sido sancionados por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Cecabank que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que los Consejeros Ejecutivos hayan sido sancionados 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.
- 3 Si se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de Cecabank como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.

- El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de Cecabank como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.
- Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de Cecabank por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.

5.2.2.7.2 Cláusula clawback

La retribución variable (neta de retenciones), ya satisfecha a los Consejeros Ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Cecabank cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 Si la Compañía reformulara sus cuentas anuales, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devenga o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable implantado por Cecabank.
- 2 Si el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte del Consejero Ejecutivo.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen la extinción de la relación mercantil por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.
 - Que el Consejero Ejecutivo haya causado, por acción u omisión, un daño grave a Cecabank, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Cecabank que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina contenidas en 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.

5.2.3 Retribución variable plurianual

Cecabank podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales en los que participen los consejeros ejecutivos, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Entidad.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los profesionales participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

5.2.4 Beneficios sociales

Los Consejeros con funciones ejecutivas tendrán derecho a las ventajas sociales que Cecabank, por obligación derivada de convenios colectivos o por propios acuerdos, aplique a todos o parte de sus empleados.

En particular, se les mantendrán las condiciones establecidas para los préstamos del Banco para empleados, así como las condiciones de la cuenta corriente, cuentas de valores y medios de pago relacionados, que mantuvieran en Cecabank.

Si el Consejero con funciones ejecutivas demandara futuras operaciones, Cecabank se compromete a aplicarle las condiciones preferenciales para empleados que tuviera en vigor. Asimismo, se le mantendrán las coberturas actuales en todos los seguros en vigor.

5.2.5 Previsión social

La política de pensiones de Cecabank será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Los Consejeros con funciones ejecutivas que ostentan la condición de partícipes en cualquier plan de previsión de Cecabanken función de su relación laboral anterior con la entidad podrán mantener la condición de partícipe o asegurado conforme al régimen establecido en el acuerdo de suspensión de la relación laboral.

Los beneficios de pensiones de los Consejeros con funciones ejecutivas, que excedan del sistema general de pensiones de la Entidad y que sean susceptibles de ser calificados como “beneficios discrecionales de pensión” de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Circular 2/2016, de 9 de febrero, del Banco de España, contemplarán mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

En concreto, el 15% de las aportaciones realizadas a los sistemas referidos anteriormente girarán sobre elementos variables.

Las aportaciones que originen los beneficios discrecionales de pensiones de la Entidad tendrán la consideración de remuneración variable diferida y como tal, estarán sujetas a la cláusula malus expuestas en los apartados 5.2.2.6.1 anterior, pudiendo la Entidad recuperar las aportaciones realizadas e impedir la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes en caso de que concurra algunas de las circunstancias previstas en dicha cláusula.

En el caso de que el beneficiario extinga su relación con la Entidad por cualquier causa antes de su jubilación, Cecabank conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensiones por un periodo de cinco años en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 5.2.2.5 anterior.

En el caso de que el beneficiario alcance la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensiones en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 5.2.2.5 anterior, con sujeción a un periodo de retención de cinco años.

Cecabank podrá reducir los beneficios discrecionales de pensiones que conserve durante los cinco años, así como solicitar al beneficiario o, en su caso, a sus causahabientes la recuperación de los beneficios discrecionales de pensiones sujetos al periodo de retención de cinco años, en el caso de que durante dichos plazos concurra alguno de los supuestos establecidos en la cláusula *clawback* expuesta en el apartado 5.2.2.6.2 anterior. En su caso, la recuperación de dichas cuantías se llevará a cabo conforme al procedimiento establecido para la aplicación de la citada cláusula *clawback*.

Con carácter adicional, los Consejeros con funciones disfrutarán de un seguro de accidentes que de cobertura a las contingencias de fallecimiento por accidente e incapacidad permanente absoluta por cualquier causa en el supuesto de que tenga menos de 65 años.

5.2.6 Indemnizaciones

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traen causa de los acuerdos y pactos a los que haya llegado la Entidad con los Consejeros con funciones ejecutivas en función de lo pactado entre las partes

No obstante, en el caso de que fuera reconocido un derecho de este tipo a algún Consejero Ejecutivo, éste quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del mismo.

Para aquellos casos en los que se reconozca una indemnización superior a la establecida legalmente, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la legal, tendrá la consideración de retribución variable y estará sometida a las cláusulas de diferimiento, malus y clawback expuestas en los apartados 5.2.2.4, 5.2.2.6.1 y 5.2.2.6.2 anteriores.

No tendrán la consideración de retribución variable las cantidades abonadas como consecuencia de pactos de “no competencia postcontractuales” si la cantidad abonada no excede del importe de la remuneración fija si la relación mercantil hubiera continuado.

Adicionalmente, la parte de la indemnización que exceda el importe legalmente establecido, se reducirá ante la existencia en vigor de exigencias o requerimientos del Banco de España sobre limitaciones de distribución de dividendos en la misma proporción que la limitación exigida, con el límite de dicha cuantía.

Las cantidades abonadas en concepto de incumplimiento de los preavisos convenidos para la extinción de la relación no tendrán la naturaleza de indemnización.

5.2.6.1 Duración

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan sin solución de continuidad.

5.2.6.2 Plena dedicación

La relación contractual de los Consejeros Ejecutivos con Cecabank es de plena dedicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, salvo en el caso del desempeño de cargos en CECA, que se entenderá compatible a todos los efectos.

5.2.6.3 Confidencialidad

Tanto durante la vigencia de su relación contractual, como después de su resolución o extinción los Consejeros tendrán la obligación de guardar secreto de las informaciones de carácter confidencial y de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozcan 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 referidos en el párrafo anterior aquellos supuestos en que las leyes permitan 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 las leyes.

6 CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Cecabank será analizada y revisada periódicamente por el Comité de Remuneraciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

Esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años.

6.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de Cecabank es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

7 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política será aprobada por la Junta General Ordinaria, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe del Comité de Remuneraciones, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o el Banco de España, la Entidad estime procedente incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a Cecabank.

BORRADOR