



Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025 a 2027, ambos inclusive

20 de marzo de 2024



Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025 a 2027, ambos inclusive

Índice

Antecedentes y ámbito de aplicación	5
01. Antecedentes y ámbito de aplicación	6
Objetivos de la Política de Remuneraciones	7
02. Objetivos de la Política de Remuneraciones	8
Principios generales de la Política de Remuneraciones	9
03. Principios generales de la Política de Remuneraciones	10
3.1 Para los consejeros en su condición de tales	10
3.1.1 <i>Gestión prudente y eficaz de los riesgos</i>	10
3.1.2 <i>Alineación con los intereses a largo plazo</i>	10
3.1.3 <i>Supervisión y efectividad</i>	10
3.1.4 <i>Flexibilidad y transparencia</i>	10
3.1.5 <i>Sencillez</i>	10
3.2 Para los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas	11
3.2.1 <i>Multiplicidad de elementos</i>	11
3.2.2 <i>Gestión prudente y eficaz de los riesgos</i>	11
3.2.3 <i>Alineación con los intereses a largo plazo</i>	11
3.2.4 <i>Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables</i>	11
Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas	12
04. Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas	13
4.1 Previsión estatutaria	13
4.2 Elementos de la remuneración	14
4.3 Importe máximo de las remuneraciones	15
4.4 Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros	15
Sistema de remuneración por funciones ejecutivas	16
05. Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas	17
5.1 Previsión estatutaria	17
5.2 Componentes de la remuneración	17
5.2.1 <i>Salario fijo</i>	17
5.2.2 <i>Retribución variable</i>	18
5.2.2.1 <i>Objetivos y principios</i>	18
5.2.2.2 <i>Proporción con respecto a la retribución fija</i>	19
5.2.2.3 <i>Ajustes a riesgo</i>	19
5.2.2.3.1 <i>Ratios de ajuste al riesgo</i>	19
5.2.2.4 <i>Cláusula de diferimiento</i>	20
5.2.2.5 <i>Pago en instrumentos no pecuniarios y periodo de retención.</i>	20
5.2.2.6 <i>Prohibición de operaciones de cobertura</i>	21
5.2.2.7 <i>Ajustes ex post de las remuneraciones</i>	21

5.2.2.7.1	Cláusula malus	21
5.2.2.7.2	Cláusula clawback	22
5.2.3	Retribución variable plurianual	23
5.2.4	Beneficios sociales	24
5.2.5	Previsión social	24
5.2.6	Indemnizaciones	25
5.2.6.1	Duración	26
5.2.6.2	Plena dedicación	26
5.2.6.3	Confidencialidad	26
	Control y supervisión de la Política	28
06.	Control y supervisión de la Política	29
6.1	Revisión y aprobación de la Política	29
6.2	Supervisión y aplicación	29
6.3	Proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés	29
	Aprobación y entrada en vigor	31
07.	Aprobación y entrada en vigor	32



Antecedentes y ámbito de aplicación

01. Antecedentes y ámbito de aplicación

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cecabank, S.A. (en adelante, la “Política” o la “Política de Remuneraciones”). En ella se identifican, entre otros aspectos, los principios generales y procedimientos para la determinación de la remuneración 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; así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

En esta Política se han introducido modificaciones en el sistema de remuneración de los miembros del consejo de administración por sus funciones colegiadas, con respecto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022 a 2024, ambos inclusive. En particular, la remuneración podrá ser satisfecha mediante: (i) una asignación fija anual y (ii) dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones.

Esta modificación persigue un doble objetivo:

- Adecuación del sistema retributivo a la práctica de mercado, debido a la diferencia de dedicación que supone la asunción de unas u otras funciones y responsabilidades dentro del órgano de administración;
- Alinear la filosofía de retribución del órgano de administración con el modelo de gestión de la retribución de la generalidad de los empleados, en relación con los que las funciones y responsabilidades asumidos suponen elementos de diferenciación de la retribución a través del modelo de valoración de puestos de la Entidad.

Adicionalmente, se ha modificado la regulación del pacto de no competencia post-contractual aplicable a los consejeros ejecutivos, para incluir en sus contratos, en línea con las mejores prácticas de mercado, la previsión de la prohibición de realizar actividades que supongan competencia directa a la entidad durante los dos años posteriores a su cese y recibir como compensación dos anualidades de la retribución fija.

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

La Política ha sido aprobada por acuerdo de la Junta General de fecha 20 de marzo de 2024 y mantendrá su vigencia durante tres ejercicios, de acuerdo con la legislación vigente, esto es, durante los ejercicios 2025 a 2027, inclusive.



Objetivos de la Política de Remuneraciones

02. 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 de Cecabank 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 de la Entidad para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la misma 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.



Principios generales de la Política de Remuneraciones

03. 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, diseño, estructura y mecanismos de implementación.

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

3.1 Para los consejeros en su condición de tales

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 contribuirá a la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

En el caso particular de esta Política de Remuneraciones, la misma ha sido diseñada para captar miembros del órgano de administración con conocimientos acordes a la estrategia de Cecabank, y con una contrastada experiencia para aportar valor en el largo plazo, garantizando la sostenibilidad de la Entidad.

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 con las necesidades que surjan en cada momento.

3.1.5 *Sencillez*

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara, comprensible 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 que desempeñan funciones ejecutivas

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 consejeros.

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.

En este sentido, la vinculación de la retribución de aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas a los resultados a largo plazo de la Entidad, no considerando únicamente los riesgos actuales, sino también los futuros, convierte al sistema de retribución destinado a los mismos en una palanca efectiva para el logro de los objetivos de la Entidad y su sostenibilidad en el largo plazo.

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.



Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas

04. Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas

4.1 Previsión estatutaria¹

Conforme al artículo 42 de los Estatutos Sociales de la Entidad, el cargo de miembro del consejo de administración será retribuido y se regirá por lo

¹ Artículo 42. Retribución de los consejeros

1. El cargo de miembro del consejo de administración es retribuido. La retribución de los consejeros se regirá por lo previsto en la normativa aplicable y, en especial, en la normativa prudencial aplicable a las entidades de crédito en cada momento, en los presentes estatutos y en la política de remuneraciones que apruebe la junta general de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable

2. El importe máximo anual 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 y permanecerá vigente en tanto no apruebe su modificación.

3. La retribución de los consejeros en su condición de tales (esto es, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada), incluidos los consejeros ejecutivos, podrá ser satisfecha, en los términos de la política de remuneraciones de los consejeros mencionada en los apartados 1 y 4, mediante (a) una asignación fija anual y (b) dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones. Todo ello sin perjuicio, cuando así se acuerde, del reembolso de los gastos correspondientes a la asistencia de dichas reuniones.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros, que podrá ser diferente entre ellos, la periodicidad de su percepción y la forma de pago se establecerá por acuerdo del consejo de administración, salvo que la junta general determine otra cosa. A tal efecto, tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, los cargos desempeñados por cada consejero, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones, y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

4. 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.

5. 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.

6. En dicho contrato se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. Esta retribución podrá consistir en: (a) un componente fijo, (b) un componente variable, en función de la consecución de objetivos de la Sociedad o de otros parámetros, (c) la participación en los sistemas de incentivos variables a largo plazo o plurianuales, de acuerdo con lo dispuesto en la política de remuneraciones de los consejeros de la

previsto en la normativa aplicable, en los Estatutos Sociales y en la presente Política de Remuneraciones que ha sido aprobada por la junta general de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.

En virtud de los Estatutos Sociales, en esta Política se establece que la retribución que será satisfecha a los consejeros en su condición de tales (esto es, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada), consistirá en una asignación fija anual al cargo de consejero y a los cargos de presidentes de las comisiones, así como en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Todo ello, sin perjuicio, cuando así se acuerde, del reembolso de los gastos correspondientes a la asistencia de dichas reuniones.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Entidad 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. De acuerdo con los Estatutos, la determinación concreta del importe que corresponda por los diferentes conceptos a cada uno de los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración en los términos previstos en el apartado 4.2 de esta Política.

4.2 Elementos de la remuneración

Las retribuciones devengadas por los miembros del consejo de administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, consisten en una asignación fija anual y en dietas de asistencia. Dicha remuneración no incluye componentes variables, en tanto en cuanto su obtención no está sujeta a la consecución de objetivos, ni referenciada a beneficios, cumpliendo así con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Corresponde a la junta general fijar la asignación anual que pueda satisfacer la Entidad al conjunto de sus consejeros por dicho concepto, esto es, en virtud de su designación como meros miembros del consejo de administración, siendo este último el que determinará la distribución de dicha cantidad, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero,

Sociedad, (d) sistemas de previsión y ahorro, complementos y prestaciones sociales, incluyendo primas de seguro, (e) una indemnización por cese no imputable a un incumplimiento del consejero, (f) compensaciones por los pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual, de permanencia o de otra naturaleza que se acuerden, así como (g) cualquier otro concepto que se prevea en la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad en cada momento vigente. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

7. 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.

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

los cargos desempeñados por cada uno de ellos, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones, pudiendo dar diferente ponderación en función de las presidencias de las distintas comisiones y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Los miembros del consejo de administración reciben una cantidad fija anual que podrá ser satisfecha mediante uno u ambos elementos retributivos, todos contemplados en los Estatutos Sociales de la Entidad: (i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones y (ii) dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones. Todo ello sin perjuicio, cuando así se acuerde, del reembolso de los gastos correspondientes a la asistencia de dichas reuniones.

En caso de fallecimiento del consejero, se establece que todos los derechos sobre cantidades pendientes de percibir pero ya devengadas que correspondan al consejero, se transmitan a sus herederos o beneficiarios, llevándose a cabo las actuaciones que para ello sean necesarias.

En los supuestos de cese del consejero, por cualquiera de las causas establecidas en el Reglamento del Consejo, se establece que el consejero cesante tendrá derecho, respecto de la asignación fija anual, a la parte proporcional de la misma que se corresponda con el periodo permanecido en el cargo.

De igual modo, a cualquier nuevo consejero que se incorpore en el consejo de administración durante la vigencia de la presente Política se le abonará la parte proporcional al tiempo que haya permanecido en el cargo durante el ejercicio correspondiente.

4.3 Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 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, esto es, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, así como por el desempeño de funciones ejecutivas sea de 1.500.000 euros, de los cuales 750.000 euros corresponderán al importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el artículo 42.3 de los Estatutos.

4.4 Seguros de responsabilidad civil y de accidentes de los consejeros

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



Sistema de remuneración por funciones ejecutivas

05. Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por sus 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 Entidad 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 dentro del marco aprobado por la junta general de accionistas contemplado en la presente Política. Los consejeros afectados se abstendrán de participar en la deliberación y votación correspondientes.

El consejo de administración velará por 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 ocupen. Desde 2012, 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 de los consejeros ejecutivos 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 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.
- Completa: que cubra todos los aspectos de la compensación.
- Dinamizadora: que ayude dinamizar 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 determinados percentiles económicos de su propio mercado competitivo.

En el caso de los consejeros con funciones ejecutivas la retribución fija se establecerá ligeramente por encima de la mediana de las referencias del mercado, pudiendo alcanzar la retribución total, en caso de desempeños que supongan un cumplimiento de los objetivos igual o superior al 100 por 100 de los mismos, el percentil 75 de dichas referencias de mercado.

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 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 consejeros ejecutivos 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 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, incluidas las condiciones que deben cumplirse para el devengo de remuneración variable, son explícitas y conocidas.
- 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.
- 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 con el 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 riesgo

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

- ✓ El límite VaR total establecido por el Consejo de Administración y recogido en el Manual del COAP.
- ✓ Objetivo de capital establecido por el Consejo de Administración y que se recoge en el Informe de Adecuación de Capital.
- ✓ Ratio de rentabilidad versus consumo de capital total de la Entidad.

5.2.2.3.1 Ratios de ajuste al riesgo

Los umbrales máximos o mínimos correspondientes a las ratios anteriores, así como el importe de los eventuales ajustes a que haya de procederse, en su caso, serán los determinados a estos efectos en la Política General de Remuneraciones.

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 periodo 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 la 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 de riesgo previstos en el apartado 5.2.2.3, a la cláusula de diferimiento 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 ejecutivos a los que se les 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 en su conjunto.

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:

- Deficiente desempeño de la Entidad.
- Incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, en particular, la relativa a riesgos y normas de conducta.
- Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

- Variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo de la Entidad.

La utilización de esta técnica procederá en los siguientes casos:

- Evidencia de comportamiento desleal o error serio (por ejemplo, incumplimiento de normativa interna, como el Código de Conducta Corporativa, el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores o el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo);
- Evidencias de la ejecución de estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable;
- Descenso significativo del desempeño financiero por parte de la Entidad;
- Fallo significativo en la gestión de riesgos por la Entidad;
- Situaciones que pongan en peligro el cumplimiento de los objetivos de solvencia de la Entidad.
- La existencia de sanciones administrativas o condenas judiciales de carácter firme por hechos que pudieran serles imputables.
- El incremento sufrido por la Entidad en sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente cláusula, los supuestos de aplicación del “malus” se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación que al respecto pueda establecer el Banco de España, la autoridad europea competente en cada momento, o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración de Cecabank.

Lo dispuesto en este apartado debe entenderse sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36.2.b) del Real Decreto 84/2015 y la norma 39.4 de la Circular 2/2016, en virtud de los cuales el Banco de España podrá fijar criterios para permitir que la remuneración variable se contraiga en función de posibles resultados financieros negativos y otras variables. En todo caso, la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación del Banco de España de restringir la política de distribución de dividendos.

5.2.2.7.2 Cláusula clawback

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Cecabank cuando se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La aplicación de esta cláusula se extenderá durante un periodo que abarcará los periodos de diferimiento y retención aplicados a la remuneración variable más un año adicional.

En particular, los supuestos que darían aplicación a esta cláusula son las siguientes:

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 devengada 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 Entidad 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.
 - El incremento sufrido por la Entidad o una unidad de ésta en sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

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 Cecabank 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 5.2.2.7.1 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 concorra alguno de los supuestos establecidos en la cláusula clawback expuesta en el apartado 5.2.2.7.2 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 ejecutivas disfrutarán de un seguro de accidentes que dé 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, clawback y pago en instrumentos pecuniarios expuestas en los apartados 5.2.2.4, 5.2.2.5, 5.2.2.7.1 y 5.2.2.7.2 anteriores.

A efectos del cálculo de la ratio entre remuneración fija y variable, la aplicación de diferimientos y el pago en instrumentos no pecuniarios, 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.

El contrato de los consejeros ejecutivos podrá incluir un pacto de no competencia post-contractual mediante el cual, el consejero se compromete durante un período de tiempo máximo de dos años, tras la terminación de la relación, a no realizar actividades o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que pudieran ser competencia directa de la Entidad.

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 la medida en que la cuantía de este pacto de no competencia post-contractual sea pagada en ejercicios futuros, esto es, con posterioridad a la extinción, hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el consejero ejecutivo hubiese continuado prestando servicios para la Entidad, no se considerará a efectos del cálculo de la ratio, la aplicación de diferimiento y el pago en instrumentos. En todo caso, las cuantías abonadas como resultado del pacto de no competencia post-contractual estarán sometidas a las cláusulas de malus y clawback establecidas en los apartados 5.2.2.7.1 y 5.2.2.7.2 anteriores.

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 Entidad, 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.



Control y supervisión de la Política

06. Control y supervisión de la Política

6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones de los Consejeros 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros se someterá a la aprobación de la junta general de accionistas al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

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.

6.3 Proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés

El proceso de toma de decisiones que ha llevado a la elaboración de la presente Política de Remuneraciones se inició con una propuesta que elevó al Consejo de Administración el Comité de Remuneraciones, compuesto en su totalidad por consejeros no ejecutivos y por una mayoría de independientes, incluyendo su presidente.

A este respecto, el Comité contó con el apoyo de los servicios legales internos de Cecabank, así como con el asesoramiento externo de un proveedor de servicios especializado en el diseño, la regulación y la gobernanza de las remuneraciones de consejeros y primeros ejecutivos en entidades de crédito. Adicionalmente, en el proceso de toma de decisión se ha tenido en consideración la práctica de mercado de acceso público relativa a la remuneración de consejos de administración de otras entidades financieras españolas, prestando particular atención a las prácticas de los propios accionistas y asociados de la Entidad, por ser a su vez éstos entidades de crédito.

Por su parte, el procedimiento de formulación de propuesta de esta Política por parte del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas ha incorporado todas las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de intereses. En particular, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración de Cecabank, los consejeros tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de interés, y de abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que el mismo o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto.

Por último, la propia disposición normativa que atribuye facultades diferenciadas al consejo de administración y a la junta general de accionistas, respectivamente, las competencias de propuesta y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, actúa como última línea reforzada para evitar los eventuales conflictos de intereses del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política.



Aprobación y entrada en vigor

07. Aprobación y entrada en vigor

La Política será aprobada por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe del Comité de Remuneraciones, y estará vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

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, se estime procedente incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política, que deberán ser aprobadas por la junta general de accionistas, resultarán de aplicación a partir de la fecha de aprobación de la misma.

