

**JUNTA GENERAL ORDINARIA
17 DE MARZO DE 2015**

VIII.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

ANTECEDENTES.-

Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito 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.

SITUACION ACTUAL.-

Conforme a la normativa anterior, es necesario que la Junta General de Accionistas de CECABANK apruebe una Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 10 de febrero examinó la Política de Remuneraciones y la encontró conforme para su elevación al Consejo 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 la misma fecha, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó elevar a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la propuesta de dejar sin efecto el acuerdo de la misma, de fecha 13 de marzo de 2013, sobre retribución de los Consejeros.

PROPUESTA DE ACUERDO.-

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

Primero.- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se incorpora como Anexo.

Segundo.- Dejar sin efecto el acuerdo de Junta General de Accionistas de fecha 13 de marzo de 2013, sobre retribución de los Consejeros.

Tercero.- Dar firmeza a los acuerdos anteriores en este acto.

Madrid, a 17 de marzo de 2015.

**INFORME DE LA
COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES SOBRE
LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS**

10 de febrero de 2015

Índice

1	Objeto del presente informe	1
2	Desarrollo de la Política de Remuneraciones de los consejeros	2
3	Conclusiones	3

1 Objeto del presente informe

El objeto del presente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la Comisión) es detallar las actividades desarrolladas por esta Comisión en relación con la elaboración 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 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

La Comisión ha recogido en la Política que se propone las prácticas de remuneración de los consejeros que la Entidad ha venido aplicando hasta el momento, adaptándolas a los nuevos requisitos normativos en la medida en que haya sido necesario.

En concreto, 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. Para los consejeros ejecutivos, las recientes reformas legales para la mejora del gobierno corporativo han establecido la necesidad de enumerar explícitamente en la Política todos los elementos retributivos que reciben los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, e incluirlos en el contrato que los liga con la Entidad y que ha de ser aprobado por el Consejo de Administración.

La Comisión 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 el diseño y aplicación de la misma 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.

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

3 Conclusiones

De acuerdo con los trabajos realizados, la Comisión concluye que la Política de Remuneración de los Consejeros que propone aprobar es adecuada a los intereses a largo plazo de la Entidad, en tanto:

- Establece la retribución de los consejeros de acuerdo con la previsión establecida en los Estatutos Sociales.
- El posicionamiento que recoge la Política de Remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos en relación al mercado es adecuado a juicio de la Comisión, en tanto retribuye adecuadamente a estos consejeros de acuerdo con el tamaño, la organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de las actividades de la Entidad.
- Por último, la Comisión 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, y considera que la Política es (i) compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, (ii) no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de CECABANK.

Por todo lo anterior, esta Comisión 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 novodécimos 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.

**POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS**

17 de marzo de 2015

Índice

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, 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.

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 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 euros, de los cuales 650.000 corresponderán al importe máximo para el ejercicio de sus funciones colegiadas de conformidad con el art. 42.2 de los Estatutos.

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 del personal directivo la retribución total estará referenciada entre el 50% y 100% de su cuartil 100%.

Dicho 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 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 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 al Consejero Ejecutivo.

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 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 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.

5.2.2.6.1 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.

5.2.2.6.2 *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 Ejecutivos 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 Ejecutivo 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 Ejecutivos 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.

5.2.6 Otras condiciones contractuales

5.2.6.1 *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.

5.2.6.2 *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.

5.2.6.3 *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.

5.2.6.4 *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.

5.2.6.5 *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

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.