

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE
BANCO CAIXA GERAL**



ÍNDICE.

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. DEFINICIONES.**
- 3. AMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. VIGENCIA.**
- 5. PRINCIPIOS DE LA POLITICA DE REMUNERACIONES.**
- 6. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y MONITORIZACIÓN**
- 7. ACTUALIZACIÓN Y REVISION DE LA POLITICA DE REMUNERACIONES**
- 8. REMUNERACIÓN FIJA Y COMPLEMENTOS REMUNERATORIOS.**
- 9. REMUNERACIÓN VARIABLE.**
- 10. PREMIOS COMERCIALES Y RECUPERACION DEL CREDITO.**
- 11. CONDICIONES DE ACCESO A LA REMUNERACION VARIABLE**
- 12. DEBER DE DOCUMENTACIÓN Y CONSERVACIÓN**
- 13. DEBER DE DIVULGACIÓN.**

1. INTRODUCCIÓN.

La experiencia ha demostrado que las instituciones financieras que poseen políticas y prácticas de remuneración adecuadas para sus empleados, tienen instrumentos importantes a través de los cuales, atraen, motivan y retienen a los empleados con elevada formación personal y profesional y con las capacidades y las competencias necesarias para el éxito y desempeño excelente de las instituciones.

Banco Caixa Geral (en adelante BCG), como entidad que forma parte del Grupo Caixa Geral de Depósitos (en adelante GCGD, busca atraer y retener a empleados con esas características, proporcionándoles condiciones de trabajo adecuadas, para que se sientan comprometidos y así conseguir los objetivos de las referidas entidades, asegurando la continuidad del éxito del Grupo CGD.

La presente política de remuneración es aplicable a todos los empleados del Grupo CGD y busca contribuir para que los valores y objetivos a largo plazo sean alcanzados por las entidades que componen el Grupo CGD, teniendo en cuenta su apetencia por el riesgo, a través de la adopción de prácticas remuneratorias sanas y prudentes, promoviendo una gestión sólida y eficaz y eficaz del riesgo en el ámbito de la estrategia empresarial del Grupo CGD, ofreciendo a sus empleados un cuadro remunerativo competitivo y alineado con las mejores prácticas del mercado, tanto nacional como internacional.

La presente Política de Remuneraciones, viene definida por las normas, orientaciones de la legislación de la ley española y también por los instrumentos jurídicos emanados por los organismos y entidades competentes nacionales e internacionales, concretamente, los bancos centrales de cada país, la Autoridad Bancaria Europea EBA, Banco Central Europeo BCE, Unión Europea UE, que constituyen el cuadro jurídico que regula el acceso a la actividad, y al cuadro de supervisión y a las reglas de prudencia aplicables a las instituciones de crédito e inversión.

La presente Política de remuneración procura ser consecuente con una gestión eficaz del Riesgo, desincentivando la asunción excesiva de riesgo, debiendo estar alineada con los intereses a largo plazo de BCG como parte del Grupo CGD y asegurando que la remuneración variable pagada promueve e incentiva en los empleados una actividad enmarcada dentro de los criterios de apetencia del riesgo establecida por el Consejo de Administración de BCG, como parte del Grupo CGD. (RAS, Risk Appetite Statement).

2. DEFINICIONES.

Para los efectos de la presente Política de Remuneraciones, se entiende por:

- ❖ **Política de Remuneración:** Conjunto de principios, reglas y procedimientos destinados a fijar los criterios aplicables al pago de la remuneración a los empleados de BCG.
- ❖ **Remuneración:** Todas las formas de remuneración fija o variable, incluyendo los pagos y prestaciones en dinero o en especie, atribuidas a los empleados de BCG, como contrapartida de los servicios profesionales prestados.

- ❖ **Remuneración fija:** Aquella cuya naturaleza y componentes se encuentran en la legislación laboral aplicable, debiendo tener como referencia el régimen de contratación aplicable, que reviste una naturaleza vinculante y de forma no discrecional, independiente del desempeño del empleado, siendo esos pagos o beneficios atribuidos al empleado para el ejercicio específico de su función, como contrapartida del servicio prestado y en base a criterios predeterminados, incluyendo beneficios de carácter social y de pensiones.
- ❖ **Remuneración variable:** Cualquier otra remuneración a los empleados que no sea considerada fija, y que no se encuentre previamente garantizada, y que se base en el desempeño de BCG y del GCGD, dentro del marco de apetencia al riesgo establecido. La remuneración variable puede presentar los siguientes componentes: i) Premios comerciales y de recuperación del crédito ii) Premios anuales al mérito y desempeño.
- ❖ **Empleados:** Los miembros de los órganos de administración, así como todos los empleados, de forma permanente o temporal, independientemente del vínculo.
- ❖ **Titulares de funciones relevantes:** Son considerados como tales los siguientes empleados:
 - i. Los titulares de cargos de Alta dirección, o sea, los responsables de la primera línea y los empleados con funciones de dirección a los que afecte el Reglamento Delegado(UE) nº 604/2014
 - ii. Los responsables de la asunción de riesgos, de acuerdo con lo establecido en el art. 3º,11) als. a) a c) del Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014.
 - iii. Los responsables de las funciones de control, o sea, de gestión del riesgo, de Compliance y de Auditoría Interna.
 - iv. Otros empleados que, en el ámbito de sus funciones tengan autoridad para tomar, aprobar o vetar decisiones sobre la cartera de negociación de BCG, que, en valor agregado, alcancen los límites establecidos en el referido Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014.
 - v. Los colaboradores cuya remuneración los coloque en la misma escala de remuneración que la prevista para los miembros de los Órganos de Administración y para las categorías de Titulares de funciones relevantes anteriormente identificados y que sus respectivas actividades tengan un impacto material en el perfil de riesgo de BCG, en los términos del Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014.
- ❖ **Grupo CGD:** Está formado por CGD, sus sucursales y filiales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La Política de Remuneración establece los principios y criterios de atribución aplicables a la remuneración de los empleados de BCG.

La Política de Remuneración tiene naturaleza corporativa y BCG la aplica con las adaptaciones necesarias exigidas por la normativa española.

La presente Política de Remuneración adopta las mejores prácticas en materia de remuneración y:

- Afecta a todos los empleados de BCG, incluyendo, en su caso, a aquellos que desempeñan funciones en órganos sociales de las filiales del Banco.
- Es accesible, de fácil comprensión, clara y transparente.

- Esta adecuada y es proporcional a la organización interna y a la complejidad de la actividad de BCG.
- Es competitiva y a la vez, alineada con las mejores prácticas del sector financiero nacional e internacional.
- Asegura que la remuneración pagada a los empleados promueve y desarrolla la actividad dentro de un marco de apetito del riesgo definido previamente por el Consejo de Administración de BCG.

4. VIGENCIA.

La presente Política tendrá vigencia por tiempo indeterminado, sin perjuicio de sus actualizaciones y revisión, así como de evaluación anual a realizar en los términos previstos en el punto 6. Cualquier modificación o sustitución de esta Política requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de BCG.

5. PRINCIPIOS DE LA POLITICA DE REMUNERACIÓN.

1. La Política de Remuneración es adecuada y proporcional a la dimensión, organización interna, ámbito y complejidad de la actividad de BCG, a la naturaleza y magnitud de los riesgos y al grado de centralización y delegación de poderes establecidos en las mismas.

2. La Política de Remuneración garantiza el equilibrio adecuado del ratio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, teniendo presentes las prácticas del mercado en el que cada entidad se encuentra, asegurando que este ratio tiene en cuenta los derechos y los intereses legítimos de los clientes y las orientaciones emitidas por el Consejo de Administración de BCG, permitiendo la ejecución de una política flexible en materia de remuneración variable, incluyendo el no pago de cualquier remuneración variable, si esas fuesen las orientaciones anteriormente indicadas.

3. La obtención del variable está supeditada a la obtención de resultados positivos en el Grupo CGD y en BCGE y se basa en el desempeño de la institución, de las unidades de negocio y de los empleados. El desempeño de BCG y del Grupo CGD y depende de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación, responsabilidad y conocimiento, así como del compromiso con los valores de la organización, no solo de aquellos que tienen responsabilidades de liderazgo en la organización, sino de todos los que asumen responsabilidades y actúan en su representación.

4. La política de remuneración fue concebida con vista a promover el alineamiento de la remuneración con los objetivos, la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de BCG y del GCGD y a desincentivar la asunción excesiva e imprudente de riesgos.

5. La política de remuneración cumple con los límites aceptables de riesgo definidos para BCG (Risk appetite statement) teniendo en cuenta todos los riesgos, en particular los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos (miss-selling).

6. El nivel de remuneración de los empleados con funciones de control debe permitir contratar personas calificadas y expertas para el desempeño de esas funciones. Las

remuneraciones de las funciones de control deben ser predominantemente fijas, de modo que reflejen la naturaleza de sus responsabilidades.

7. La Política de Remuneración se concibe de forma que no cree conflicto de intereses, o incentivos que puedan llevar a los empleados a favorecer sus propios intereses, o los intereses de BCG, en detrimento de los legítimos intereses de los clientes.

6. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y MONITORIZACIÓN.

La aprobación de la Política de Remuneración aplicable a los empleados de BCG, como parte del Grupo CGD es de la competencia del Consejo de Administración del Grupo CGD. Así como es competencia de la Junta General de Accionistas de BCG.

El Consejo de Administración y en su caso y por delegación, la Comisión ejecutiva es responsable de asegurar que las políticas y prácticas de remuneración de BCG son aplicadas de forma adecuada y están armonizadas con el marco general de gobernación empresarial de la institución, con la cultura empresarial y la apetencia de riesgo.

Es competencia de la función de recursos humanos, juntamente con las funciones de control y el área responsable del control presupuestario, la preparación de las propuestas y de las recomendaciones para el desarrollo de esta política.

La función de Compliance evalúa la conformidad de la Política de Remuneración con la legislación, regulaciones, políticas internas y la cultura de riesgo de BCG y del GCGD y comunica todos los riesgos de Compliance y situaciones de incumplimiento que se hayan identificado, a los Órganos de Administración. Las conclusiones de la función de Compliance son tenidas en cuenta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante CNR) durante los procedimientos de análisis y supervisión de la Política de Remuneración.

La función de Gestión del Riesgo evalúa la conformidad de la Política de Remuneración con la cultura de riesgo de BCG y del GCGD y comunica los resultados al Órgano de Administración. Las conclusiones de la función de la gestión del riesgo son tenidas en cuenta por la CNR durante los procedimientos de análisis y supervisión de la Política de Remuneración.

La función de Auditoría Interna realiza un análisis independiente de la implementación de la Política de Remuneración, tanto del concepto como de su aplicación y los efectos de las Políticas de Remuneración sobre la apetencia de riesgo, también de la forma que estos efectos son gestionados. Las conclusiones de la función de auditoría son tenidas en cuenta por la CNR durante el análisis y supervisión de la Política de Remuneración.

En el caso de BCG, como filial del Grupo CGD, la Política de Remuneración, incluyendo los valores de las remuneraciones y, si es aplicable, la determinación de los componentes variables que las integren, encuadrada por las orientaciones definidas por CGD, y propuesta anualmente por los órganos competentes y sometida a aprobación por la Comisión Ejecutiva de CGD, para definición del sentido de voto en asamblea general después de ser consultada la CNAR.

En el ámbito de su naturaleza corporativa, la función de Recursos Humanos de CGD es responsable de supervisar la aplicación de la Política de Remuneración en todas las entidades del CGD.

7. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Compete a la CNR coordinar el proceso de revisión de la presente Política de Remuneración siempre que lo considere adecuado o necesario, con una periodicidad como mínimo anual, y proponer su aprobación al Consejo de Administración, de modo que asegure siempre, el cumplimiento de los objetivos y requisitos en ella contenidos.

El Órgano de Administración de BCG y el de CGD revisa anualmente la Política de Remuneración, incluyendo los valores de las remuneraciones y, si es aplicable, la determinación de los componentes fijos y variables que los integran respecto de los empleados de las mismas, que deberá estar encuadrada por la Política Corporativa del Grupo CGD.

La verificación del cumplimiento de la Política de Remuneración de BCG como parte del Grupo CGD, de los procedimientos y de las reglas internas debe realizarse por la función de auditoría interna de BCG y CGD. En el ámbito de análisis centralizado e independiente, CGD debe evaluar si los procesos, políticas y prácticas globales de remuneración:

- Funcionan como se pretende.
- Cumplen con los límites de apetito de riesgo definidos por BCG como filial del Grupo CGD (Risk Appetite Statement)
- Cumplen las regulaciones, principios y normas nacionales e internacionales, y
- Son implementados de forma coherente en todo el Grupo y cumplen el artículo 141 de la directiva 2013/36/UE y no limitan la capacidad de la institución para mantener una base sólida de fondos propios, en conformidad con la sección 6 de las orientaciones de la EBA(EBA/GL/2015/22).

Las funciones de control de BCG y de todas las entidades de CGD, gozan de autonomía, libertad e independencia en el desempeño de sus atribuciones, debiendo a efectos y en el ámbito de la Política de Remuneración, tener acceso a la información necesaria para el ejercicio de sus competencias.

Los resultados de la revisión interna y las medidas adoptadas para corregir cualquier deficiencia son documentadas a través de informes escritos o de actas de las reuniones y reportados al Órgano de Administración y a los comités y funciones pertinentes de BCG, como filial del Grupo CGD.

La CNAR, y los órganos equivalentes de las entidades del Grupo, aseguran que las políticas de remuneración de la institución están sujetas a un análisis interno centralizado e independiente, por lo menos una vez al año.

8. REMUNERACIÓN FIJA Y COMPLEMENTOS REMUNERATORIOS

A los empleados de BCG se les paga una remuneración fija establecida en los términos de los acuerdos laborales en vigor.

La remuneración de los empleados puede también integrar complementos remuneratorios dependientes en cada momento del mantenimiento de criterios y condiciones definidos y adecuados a determinadas funciones, pudiendo los mismos ser reducidos, suspendidos o cancelados si no se cumplen aquellos criterios y condiciones.

El componente fijo de la remuneración refleja principalmente la experiencia profesional relevante y la responsabilidad organizacional que corresponde a las funciones atribuidas, ponderadas con las prácticas remuneratorias vigentes en el sector de actividad y en el mercado.

9. REMUNERACIÓN VARIABLE

Además de la remuneración fija, los colaboradores de BCG, como parte de CGD pueden recibir una remuneración variable no garantizada, si tal decisión se tomase por el Consejo de Administración de CGD.

En el caso de que se atribuya una remuneración variable a los colaboradores, esta debe obligatoriamente observar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, así como de las orientaciones y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y de las mejores prácticas vigentes en esta materia, en el sector financiero nacional e internacional.

El componente variable de la remuneración, no debe limitar la capacidad de BCG para reforzar su base de fondos propios, debiendo promover una actividad que cumpla con el apetito de riesgo definido para BCG. (Risk Appetite Statement).

En el caso de los empleados que desempeñan funciones de control, la componente variable de su retribución deberá ser fijada en base a un sistema de evaluación del desempeño en función del grado de cumplimiento de los principales objetivos asociados a sus funciones y de la forma independiente del desempeño de las unidades de la organización que supervisan.

Al atribuirse una remuneración variable a los empleados, su cantidad no puede exceder el de su remuneración fija anual, para asegurar que el componente fijo representa una proporción lo suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que permita la aplicación de una política plenamente flexible con respecto al componente variable, incluyendo la posibilidad de no pagarlo.

Los criterios fijados para la determinación del componente variable individual de la remuneración se basan en el desempeño y el mérito del empleado y de la estructura interna donde este se encuentra trabajando, y siempre debiendo ser valorado su grado de absentismo.

La atribución de remuneración variable tiene en consideración criterios cuantitativos y cualitativos, que reflejan el cumplimiento de la regulación aplicable, debiendo asegurar que:

- a) No está asociada solamente a una meta cuantitativa de comercialización o venta de productos y servicios bancarios.
- b) No promueve la comercialización o venta de un determinado producto, o categoría de productos, que sean más lucrativos para BCG, o para sus empleados, en perjuicio de los legítimos intereses de los clientes.

No tienen derecho a retribución variable los empleados que se encuentren en alguna de estas situaciones:

- a) Tengan registrada, durante el año anterior o en curso, es decir en el periodo de evaluación, cualquier falta injustificada.
- b) Hayan sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior o en curso.

- c) Otras situaciones definidas por el Consejo de Administración.

El pago del componente variable de la remuneración depende de la verificación rigurosa del cumplimiento de los criterios definidos para su atribución, y que debe ser determinado en el ámbito del proceso anual de evaluación del desempeño.

10. PREMIOS COMERCIALES Y RECUPERACION DEL CREDITO

Tienen acceso a premios comerciales y de recuperación, los empleados que desempeñen funciones en las direcciones comerciales y de recuperación.

La atribución de premios comerciales se basa en criterios cuantitativos y cualitativos adecuados. La definición de criterios cualitativos considera, entre otros, indicadores que reflejen el cumplimiento de la regulación aplicable, el trato equitativo de los clientes y la calidad de servicio prestado a los mismos.

Los premios comerciales y de recuperación de crédito deben salvaguardar los deberes de conducta previstos para los empleados, tanto en las relaciones con los clientes, con en las relaciones con otras instituciones, con diligencia, neutralidad, lealtad, discreción y respeto consciente de los intereses que les han sido confiados.

Los premios comerciales y de recuperación del crédito deben ser consentidos y promover una gestión sana y prudente de las mejores prácticas remuneratorias, no pudiendo incentivar la asunción de riesgo a un nivel superior al tolerado por BCG (Risk Appetite Statement).

Los premios comerciales y de recuperación del crédito deben ser compatibles con la estrategia empresarial de BCG, de sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

La periodicidad y la cantidad de los premios comerciales y de recuperación del crédito, así como los criterios cuantitativos y cualitativos y las respectivas ponderaciones, son propuestas por la función del control presupuestario, junto con la función de recursos humanos y aprobados por la Comisión Ejecutiva, tras consulta a la CNR.

En el momento anterior a su aprobación, la Comisión Ejecutiva debe obtener de las funciones de Compliance y Gestión del Riesgo, la confirmación de que los criterios para la atribución de los premios comerciales y de recuperación de crédito cumplen las obligaciones legales y regulatorias aplicables y que están ajustadas al nivel de riesgo tolerado por la institución. (Risk Appetite Statement).

Los criterios cualitativos y cuantitativos aplicables a los premios comerciales y de recuperación del crédito, así como sus respectivas ponderaciones, son divulgados previamente al periodo aplicable.

11. CONDICIONES DE ACCESO A LA REMUNERACIÓN VARIABLE

El Consejo de Administración de BCG puede decidir que categorías de empleados tienen acceso a la remuneración variable, cuando exista, siendo la misma atribuida en los términos de la presente norma.

La atribución de la remuneración variable a los empleados que sean titulares de funciones relevantes de BCG (Colectivo identificado) o de los miembros de los Órganos de Administración, debe observar las reglas establecidas en los documentos normativos que regulan la actividad e incluir las especificaciones relativas a los pagos

en instrumentos financieros, a los periodos de diferimiento y de retención de los respectivos pagos y la posibilidad de reducción y reversión de los mismos, definidas en la ley y en los reglamentos, teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y de materialidad de las respectivas cantidades.

Las remuneraciones referidas en el punto anterior están sujetas a los mecanismos de reducción y de reversión, siempre que el órgano de administración concluya, consultada la CNR, que el empleado en causa fue responsable de una actuación que produjo pérdidas significativas para BCG, o, aquellos que se encuentran en el ejercicio de cargos sujetos al proceso de evaluación de la respectiva adecuación, siempre que dejen de cumplir los criterios de adecuación e idoneidad a las que se encuentran sujetos.

Se entiende por mecanismo de reducción al régimen a través del cual, la institución podrá reducir total o parcialmente el montante de la remuneración variable que haya sido objeto de diferimiento y cuyo pago todavía no se constituyó como derecho adquirido.

Se entiende por mecanismo de reversión el régimen a través del cual la institución retiene el montante de la remuneración variable, cuyo pago ya constituyó un derecho adquirido.

El valor total de la retribución variable del conjunto de Consejeros Ejecutivos de las entidades del Grupo CGD debe tener en cuenta, detalladamente, la evaluación del desempeño y los resultados globales de la entidad respectiva y del Grupo CGD y ser evaluada en un plano plurianual.

La atribución de la remuneración variable depende siempre de la evaluación positiva del desempeño individual, con base en criterios de naturaleza financiera y no financiera, y de acuerdo con el mérito, las funciones y los niveles de responsabilidad de los empleados referidos en el punto 10 así como en los resultados de la Institución donde ejerce sus funciones.

12. DEBER DE DOCUMENTACION Y CONSERVACION

Los documentos que componen la Política de Remuneración serán conservados por el plazo de 5 años, de su divulgación pública, en soporte duradero que permita su reproducción fiel e integral.

Están incluidos en el número anterior, debiendo ser conservados por la institución, los documentos relativos al proceso de decisión, así como las actas de las reuniones pertinentes, informes y otros documentos relevantes, así como la fundamentación subyacente en la definición de la Política de Retribución.

Los cambios en la Política de Remuneración son igualmente documentados, debiendo quedar registrada su identificación concreta, fecha y justificación de los cambios introducidos, observando, en cuanto a su conservación, el plazo determinado en el punto 11.

13. DEBER DE DIVULGACIÓN

La presente Política de Retribución está publicada en la intranet de BCG (disponible en intranetbs) así como en internet ([www. bancoaixageral.es](http://www.bancoaixageral.es)) estando accesible para consulta por cualquier interesado.