

ANNEX 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

DATA FI DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA	31/12/2017
--	------------

CIF	A-08663619
------------	------------

DENOMINACIÓ SOCIAL

CAIXABANK, SA

DOMICILI SOCIAL

C. PINTOR SOROLLA, NÚM. 2-4 (VALÈNCIA)
--

MODEL D'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE LES SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

A POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'ANY EN CURS

A.1 Expliqui la política de remuneracions de la Societat. Dins d'aquest epígraf caldrà incloure informació sobre:

- Principis i fonaments generals de la política de remuneracions.
- Canvis més significatius fets en la política de remuneracions respecte de l'aplicada durant l'exercici anterior, així com les modificacions que s'hagin efectuat durant l'any de les condicions d'exercici d'opcions ja concedides.
- Criteris utilitzats i composició dels grups d'empreses comparables amb polítiques de remuneració que s'hagin examinat per establir la política de remuneració de la societat.
- Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte dels fixos i criteris seguits per determinar els diferents components del paquet retributiu dels Consellers (*mix* retributiu).

Expliqui la política de remuneracions

a) Principis i fonaments generals de la política de remuneracions aplicables a CaixaBank

Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

I. La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què s'assoleixen.

II. Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que assolixen i estableixen amb els seus responsables.

III. La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent en facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment i en unes condicions competitives de compensació total.

IV. Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en ambdós components de remuneració.

V. El principal element de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.

VI. Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador a causa del seu potencial paper com a generador de risc.

VII. El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.

VIII. La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en la Política de Remuneració, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

Juntament amb això, són aplicables als membres del Consell d'Administració determinats principis generals de la política de remuneració establerts a l'article 33 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, la LOSS), aplicables a les persones les activitats de les quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'entitat i el seu grup (d'ara endavant, el Col·lectiu Identificat).

b) Canvis més significatius efectuats en la política de remuneracions respecte de l'aplicada durant l'exercici de

Fruit de la revisió constant i per tal d'assegurar una correcta adaptació a la normativa en matèria de remuneracions, CaixaBank ha procedit a revisar i adaptar la Política de Remuneració del Consell d'Administració, que se sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes de 2018. En relació amb els Consellers no Executius, no hi ha canvis significatius en relació amb la política de remuneració aplicada en l'exercici de 2017.

En relació amb els Consellers Executius, els canvis més significatius per als propers exercicis en relació amb el de 2017 són els següents:

Presentació per a aprovació de la modificació de la Política de Remuneració del Consell d'Administració en la Junta General d'Accionistes, que se celebrarà el 6 d'abril de 2018.

En data d'efecte 31 de desembre de 2017, amb motiu de la seva jubilació, el senyor Antonio Massanell Lavilla va presentar la seva renúncia al càrrec de Vicepresident i membre del Consell d'Administració.

Com a nou membre del Consell d'Administració i com a Vicepresident d'aquest, amb plena continuïtat en les seves funcions actuals com a Director General de CaixaBank, el Consell d'Administració ha proposat el nomenament del senyor Tomás Muniesa Arantegui. L'efectivitat del nomenament queda subjecta a l'avaluació positiva de la seva idoneïtat per part del Banc Central Europeu i a la seva inscripció al Registre d'Alts Càrrecs del Banc d'Espanya.

S'elimina el pagament de rendiments sobre els instruments percebuts en concepte de remuneració variable diferida.

c) Importància relativa dels components fixos i variables i criteris per a la seva fixació

En consistència amb el que estableixen els Estatuts Socials, la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank en la seva condició de tals (d'ara endavant, els Consellers no Executius) consisteix únicament en components fixos, a exclusió de components variables o sistemes basats en accions o referenciats al seu valor, tal com es detallarà més endavant en aquest document.

En relació amb els membres del Consell d'Administració amb funcions executives (d'ara endavant, «Consellers Executius»), la LSC i els Estatuts socials de CaixaBank reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives, addicional a la del càrrec de mer conseller; els components retributius per aquestes funcions s'estructuren prenent en consideració el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- Una remuneració variable en forma de *bonus* anual vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- Previsió social i altres beneficis socials.
- Un pla d'incentius a llarg termini basat en accions (ILT) a quatre anys (2015-2018) vinculat al Pla Estratègic, que permetrà percebre, transcorreguts els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin determinats objectius estratègics, així com els requisits previstos.

Mix retributiu:

Tenint en compte l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, les quanties de remuneració fixa dels Consellers Executius són suficients, i el percentatge que representa la remuneració variable en forma de *bonus* sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït, ja que no supera, amb caràcter general, el 40 per cent, sense tenir en compte components variables com l'ILT ni les aportacions obligatòries en base variable.

La remuneració variable dels Consellers no ha de ser superior al 100 per cent dels components fixos de la remuneració total de cadascun, llevat que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, que no superi el 200 per cent del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments que preveu la mateixa LOSS.

A.2 Informació sobre els treballs preparatoris i el procés de presa de decisions que s'hagi seguit per determinar la política de remuneració i el paper exercit, si escau, per la Comissió de Retribucions i altres òrgans de control en la configuració de la política de remuneracions. Aquesta informació inclourà, si escau, el mandat i la composició de la Comissió de Retribucions i la identitat dels assessors externs que hagin prestat els seus serveis per definir la política retributiva. Igualment s'haurà d'expressar el caràcter dels consellers que, si escau, hagin intervingut en la definició de la política retributiva.

Expliqui el procés per determinar la política de remuneracions

a) Consell d'Administració

Tal com estableix la Política de Remuneracions del Consell, la LSC atribueix al Consell d'Administració, entre d'altres, competències indelegables sobre (i) la determinació de les polítiques i estratègies generals de la societat; (ii) el nomenament i destitució dels consellers delegats de la Societat, així com l'establiment de les condicions del seu contracte, i (iii) les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins el marc estatutari i, si escau, de la política de remuneracions aprovada per la junta general.

Els Estatuts Socials i el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank són consistents amb aquests preceptes.

b) Comissió de Retribucions

La LSC atribueix a la Comissió de Retribucions d'una societat cotitzada, entre altres funcions, la de proposar al consell d'administració la política de retribucions dels consellers, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança.

Els Estatuts Socials i el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank són consistents amb aquests preceptes.

D'acord amb el que estableixen la LSC i la LOSS, els consellers que componen la Comissió de Retribucions en la data d'aquest informe són els següents:

Senyora María Amparo Moraleda Martínez (independent), Presidenta
Senyor Alejandro García-Bragado Dalmau (dominical), Vocal
Senyor Juan Rosell Lastortras (independent), Vocal

c) Procés per determinar la política de remuneració

La preparació, informe i proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell d'Administració és duta a terme en exclusiva per la Comissió de Retribucions, amb el suport de la Secretaria General en el cas dels Consellers no Executius i, a més, del Departament de Recursos Humans (Direcció General de Recursos Humans i Organització) en el cas dels Consellers Executius, per la seva condició de directius de l'entitat.

Les propostes de la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President en els casos establerts en la Política de Remuneració, són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si escau, aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració aprova la seva inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

La Comissió de Retribucions s'ha reunit en 7 ocasions durant l'any 2017.

d) Identitat dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin utilitzat per definir la política de remuneració.

En la preparació d'una part substancial de la Política de Remuneració, CaixaBank ha comptat principalment amb el suport extern de J&A Garrigues.

A.3 Indiqui l'import i la naturalesa dels components fixos, amb desglossament, si escau, de les retribucions per l'acompliment de funcions de l'alta direcció dels consellers executius, de la remuneració addicional com a president o membre d'alguna comissió del consell, de les dietes per participació en el consell i les seves comissions o altres retribucions fixes com a conseller, així com una estimació de la retribució fixa anual a què donin origen. Identifiqui altres beneficis que no siguin satisfets en efectiu i els paràmetres fonamentals pels quals s'atorguen.

Expliqui els components fixos de la remuneració

a) Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius

En consistència amb el que estableixen els Estatuts Socials i la Política de Remuneració del Consell d'Administració, la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, en la seva condició de tals (d'ara endavant, els Consellers no Executius) consisteix únicament en components fixos. Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank, i en conseqüència no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller. Així, el sistema previst en els Estatuts Socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual que ha de determinar la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta General no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General d'accionistes es destina a retribuir el Consell d'Administració i les seves Comissions Delegades, i es distribueix en la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tant pel que fa a la distribució entre els membres, en especial al President, en consideració a les funcions i dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents Comissions, com a la periodicitat i la forma a través de dietes, retribucions estatutàries o altres. Conseqüentment, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels Consellers.

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de la LSC i dels Estatuts Socials, la Junta General de CaixaBank.

b) Remuneració addicional del president del Consell d'Administració

De conformitat amb això, el President del Consell, per l'exercici d'aquesta funció, té establerta una retribució fixa addicional.

Aquesta retribució addicional està justificada per la dedicació especial que l'exercici de les funcions pròpies del càrrec de President, establertes a la LSC i, particularment, en els Estatuts Socials, comporta en un grup de la mida i la complexitat del de CaixaBank.

D'una banda, de conformitat amb la LSC, correspon al President la màxima responsabilitat del funcionament eficaç del Consell d'Administració, convocar i presidir les reunions del Consell d'Administració, i fixar l'ordre del dia de les reunions i dirigir les discussions i deliberacions; així mateix, ha de vetllar perquè els Consellers rebin amb caràcter previ la informació suficient per deliberar sobre l'ordre del dia i estimular el debat i la participació activa dels Consellers durant les sessions, salvaguardant la seva lliure presa de posició. A més, el President del Consell de CaixaBank presideix les Juntes d'Accionistes de l'Entitat.

D'altra banda, segons el que estableixen els Estatuts Socials, i sens perjudici de les facultats del Conseller Delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hi hagin establert, correspon al President, entre altres funcions, la representació institucional de CaixaBank i de les entitats que en depenguin (sens perjudici de les funcions que s'atribueixen en aquesta matèria al Consell d'Administració); actuar en representació de la Societat davant els organismes corporatius i representatius del sector, d'acord amb el que estableixen els seus Estatuts; portar la signatura oficial de la Societat, i per tant signar, en nom de la Societat i amb els acords previs que legalment o estatutàriament calguin, els contractes, convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats; i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers. Les funcions anteriorment descrites, per bé que des del punt de vista qualitatiu no es poden considerar executives, per la seva naturalesa orgànica o representativa, des del punt de vista quantitatiu comporten una dedicació pràcticament exclusiva i en intensitat molt superior a la resta de membres del Consell (excepte per aquells que, a més, tenen encomanades funcions executives).

Per raons de limitacions de caràcters, la informació segueix a l'Apartat E.1 d'aquest Informe.

A.4 Expliqui l'import, la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius.

En particular:

- Identifiqui cadascun dels plans retributius dels quals els Consellers siguin beneficiaris, l'abast que tinguin, la data d'aprovació, la data d'implantació, el període de vigència i les principals característiques. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del pla han d'incloure informació sobre les condicions d'exercici d'aquestes opcions o instruments financers per a cada pla.
- Indiqui qualsevol remuneració en concepte de participació en beneficis o primes, i la raó per la qual es van atorgar.
- Expliqui els paràmetres fonamentals i fonament de qualsevol sistema de primes anuals (*bonus*).
- Les classes de consellers (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs) que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- El fonament d'aquests sistemes de retribució variable o plans, els criteris d'avaluació de l'acompliment escollits, així com els components i els mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert o no aquests criteris d'avaluació i una estimació de l'import absolut de les retribucions variables a què donaria origen el pla retributiu vigent, en funció del grau de compliment de les hipòtesis o objectius que prenguin com a referència.

- Si escau, s'haurà d'informar sobre els períodes d'ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers en cas que n'hi hagi.

Expliqui els components variables dels sistemes retributius

a) Components variables de la remuneració dels Consellers no Executius

De conformitat amb el que s'ha exposat a l'apartat A.3, la Política de Remuneració no té en compte actualment per als Consellers no Executius cap element variable de remuneració.

No obstant això, qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de la LSC i dels Estatuts Socials, la Junta General de CaixaBank.

b) Components variables de la remuneració dels Consellers Executius

i. Remuneració variable en forma de *bonus*.

- Aspectes generals.

Els Consellers Executius tenen reconeguda una remuneració variable en forma de *bonus* ajustada al risc, basada en el *mix* de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable, anteriorment descrita) i en el mesurament del rendiment. El mesurament del rendiment es duu a terme mitjançant ajustos *ex-ante* i *ex-post* de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

Per mesurar el rendiment i en l'avaluació dels resultats individuals, s'utilitzen criteris quantitatius (financers) i qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

La remuneració variable aplicable als Consellers Executius es determina sobre la base d'un *bonus* objectiu establert per a cadascun d'ells pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i un percentatge màxim de consecució del 120 per cent; el nivell de consecució es fixa de conformitat amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

50% en funció de reptes individuals
50% en funció de reptes corporatius

El 50 per cent corresponent als reptes corporatius el fixat per a cada exercici el Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, i la seva ponderació es distribueix entre conceptes objectivables en funció dels principals objectius de l'Entitat.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i un màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

La determinació final de la consecució de la retribució variable meritada l'aprovarà el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

- Ajornament del pagament.

El percentatge d'ajornament aplicable a la remuneració variable dels Consellers Executius és del 60 per 100 i s'abonarà d'acord amb les regles següents:

- Una vegada determinat l'import de la remuneració variable, s'abonarà un 40 per cent d'aquest import, en una data compresa dins el primer trimestre de l'exercici (d'ara endavant, «data del pagament inicial»).

- El 50 per cent d'aquest pagament se satisfarà en metàl·lic, i el 50 per cent restant se satisfarà en accions de CaixaBank una vegada satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

- Sempre que no hi concorri algun dels supòsits de reducció de la remuneració variable que preveu l'apartat A.4, la part diferida de la remuneració variable (el 60 per cent restant) ajustada a risc s'ha d'abonar en cinc pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació:

1/5 12 mesos després de la Data del Pagament Inicial
1/5 24 mesos després de la Data del Pagament Inicial
1/5 36 mesos després de la Data del Pagament Inicial
1/5 48 mesos després de la Data del Pagament Inicial
1/5 60 mesos després de la Data del Pagament Inicial

- El 50 per cent de l'import que s'ha d'abonar en cadascuna d'aquestes cinc dates es pagarà en metàl·lic. El 50 per cent restant es pagarà en accions de CaixaBank un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

A.5 Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la Societat, ja siguin dotats internament o externament, amb una estimació del seu import o cost anual equivalent, indicant el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels Consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol mena d'indemnització per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la Societat i el Conseller.

Indiqui, també, les aportacions a favor del conseller a plans de pensions d'aportació definida; o l'augment de drets consolidats del conseller, quan es tracti d'aportacions a plans de prestació definida.

Expliqui els sistemes d'estalvi a llarg termini
--

a) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers no Executius

La Política de Remuneració de CaixaBank no té en compte l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers no Executius.

b) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius

- Descripció general.

Els Consellers Executius que tinguin un contracte de naturalesa laboral poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú de tots els empleats de CaixaBank. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure reconeguts sistemes de previsió específics amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

Els compromisos assumits amb els Consellers Executius poden ser d'aportació definida per a la contingència de jubilació, invalidesa i mort, i addicionalment es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i mort. Aquests compromisos addicionals s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança subscrit.

- Caràcter no discrecional.

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable descrites més endavant, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social aplicable als Consellers Executius no es pot configurar com un benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés del professional a la condició de Conseller Executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de remuneració, en la forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons que s'estableixi en els contractes respectius.

Així, la fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i tenir un reflex adequat en els contractes corresponents, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables (com ara consecució d'objectius, abast de fites, etc.), (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en la forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries efectuades en els anys propers a la jubilació o cessament), ni (iv) han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de les jubilacions, cosa que inclou els canvis derivats de processos de fusió o combinació de negocis.

- Eliminació de duplicitats.

L'import de les aportacions a sistemes de previsió social que ha de fer CaixaBank s'ha de veure minorat per l'import de qualssevol aportacions efectuades a instruments o pòlisses equivalents que es puguin establir com a conseqüència de càrrecs ocupats en societats del grup o en altres societats en interès de CaixaBank; de la mateixa manera s'ha de procedir en relació amb les prestacions, que s'han d'ajustar per evitar duplicitats en les cobertures.

- Règim de consolidació de drets.

El sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics en cas que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent en el cas dels contractes laborals o per una causa justa en el cas dels contractes mercantils, tal com defineix aquest terme l'apartat A.4 o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

- Aportacions obligatòries en base variable.

Sens perjudici del que s'ha establert anteriorment, en compliment del que disposa la Circular 2/2016, un 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària ha de tenir la consideració d'import objectiu (el 85% restant ha de tenir la consideració de component fix de la remuneració).

Aquest import es determina seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la retribució variable en forma de *bonus*, atenent únicament els paràmetres d'avaluació individuals, i serà objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de retribució variable diferida als efectes previstos en la Circular 2/2016 i, en conseqüència, la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió conté les clàusules necessàries perquè quedi subjecta explícitament als supòsits de reducció descrits anteriorment per a la retribució variable als efectes de límits o altres que es puguin establir.

De conformitat amb l'apartat 1.ñ) de l'article 34 de la LOSS, si el Conseller Executiu abandona l'entitat com a conseqüència de la seva jubilació o prèviament per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys, a comptar de la data en què el professional deixi de prestar serveis a l'entitat per qualsevol causa.

Durant aquest període de retenció, s'aplicaran els mateixos requisits de clàusules de reducció i recuperació de la retribució ja satisfeta descrits anteriorment.

Per raons de limitacions de caràcters, la informació segueix a l'Apartat E.1 d'aquest Informe.

A.6 Indiqui qualssevol indemnitzacions pactades o pagades en cas de terminació de les funcions com a Conseller.

Expliqui les indemnitzacions

Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank, i en conseqüència no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

El règim dels pagaments per acabament dels contractes amb els Consellers Executius es descriu a continuació a l'apartat A.7

A.7 Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixen funcions d'Alta Direcció com a Consellers Executius. Entre d'altres, caldrà informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavis, així com el pagament com a substitució d'aquest termini de preavis, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual.

Expliqui les condicions dels contractes dels consellers executius

Per raons de limitació de caràcters, la informació d'aquest Apartat consta en l'Annex.

A.8 Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada als consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Expliqui les remuneracions suplementàries

La Política de Remuneració de CaixaBank no preveu l'establiment de remuneracions suplementàries com a contraprestació d'altres serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Sens perjudici d'això, qualsevol prestació de serveis (diferent de la pròpia de l'exercici del càrrec) o realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell d'Administració o de parts vinculades a ells que es pugui establir, està subjecta al règim dels deures de lleialtat que preveu la LSC i, en conseqüència, se sotmetran el règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat que s'hi preveu, i a la resta de normativa en matèria d'operacions vinculades aplicable a entitats de crèdit cotitzades.

A.9 Indiqui qualsevol retribució en forma de bestretes, crèdits i garanties concedits, amb indicació del tipus d'interès, les seves característiques essencials i els imports eventualment retornats, així com les obligacions assumides per compte d'ells a títol de garantia.

Expliqui les bestretes, els crèdits i les garanties concedits

Actualment no es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels Consellers.

A.10 Expliqui les principals característiques de les remuneracions en espècie.

Expliqui les remuneracions en espècie

a) Remuneracions en espècie per a Consellers Executius

Els Consellers Executius poden ser remunerats en espècie en la forma de cobertures d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges similars usuals en el sector, adequats al seu estatus professional i seguint els estàndards que CaixaBank estableixi en cada moment per al mateix segment de professionals a què pertanyen.

b) Remuneracions en espècie per a Consellers Executius

Els contractes amb els Consellers Executius preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ells, els seus cònjuges i fills de menys de 25 anys, valorades respectivament en 5.408 € per al Sr. Gonzalo Gortázar i en 2.163 € per al Sr. Tomás Muniesa l'any 2018.

c) Remuneracions en espècie per a Consellers en propers exercicis

Qualsevol assignació de remuneracions en espècie per als Consellers en els propers exercicis es duria a terme seguint els principis de la Política de Remuneració.

A.11 Indiqui les remuneracions meritades pel Conseller en virtut dels pagaments que faci la Societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el Conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la Societat.

Expliqui les remuneracions meritades pel Conseller en virtut dels pagaments que faci la Societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el Conseller

Actualment no estan establertes remuneracions que hagin de ser meritades pel conseller en virtut de pagaments efectuats per la societat a una tercera entitat en la qual presti serveis un Conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en aquesta societat.

Qualsevol pagaments d'aquesta naturalesa que es puguin establir en el futur hauran de ser consistents amb el que estableixen la LOSS i la Política de Remuneració.

A.12 Qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui la consideració d'operació vinculada o la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritades pel conseller.

Expliqui els altres conceptes retributius

a) Remuneracions per l'exercici de càrrecs en societats del Grup

Tal com ha estat exposat a l'apartat A.3, amb caràcter general, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs en Consells d'administració en societats del grup CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que CaixaBank ha de satisfer en concepte de remuneració fixa.

b) Remuneracions per l'exercici de càrrecs en societats del grup el 2018

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració en les respectives societats, la previsió de pagaments en concepte de remuneració per l'exercici del càrrec de conseller a CaixaBank o en societats participades és la següent:

Senyor Jordi Gual Solé

- Conseller a Erste Group Bank: 11.200 €
- Conseller de Repsol, SA: 309.039 €
- Conseller de Telefónica, SA: 162.400 €

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank 140.000 €
- President del Consell d'Administració de VidaCaixa 500.000 €
- Vicepresident 1r de Repsol, SA: 375.263 €
- Conseller de Banco BPI: 60.000 €

Senyor Tomás Muniesa Arantegui

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank 140.000 €
- Conseller Delegat a VidaCaixa: 690.000 €
- Vicepresident de SegurCaixa Adeslas: 15.000 €

Senyor Javier Ibarz Alegria

- Conseller a VidaCaixa 90.000 €

Senyor Juan Rosell Lastortras

- Conseller a VidaCaixa 90.000 €

c) Remuneracions per pagaments de la remuneració variable diferida

Els Consellers Executius rebran els rendiments pels pagaments de la remuneració variable diferida que estableix l'apartat A.4.

La previsió d'aquests pagaments per a l'exercici 2018 és la següent:

- Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché 510 €
- Senyor Tomás Muniesa Arantegui 180 €

A.13 Expliqui les accions adoptades per la Societat en relació amb el sistema de remuneració per tal de reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la Societat, explicació que haurà d'incloure, si escau, una referència a: mesures previstes per garantir que en la política de remuneració s'atenen els resultats a llarg termini de la societat, mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, mesures adoptades en relació amb les categories de personal amb activitats professionals que tinguin un repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, fórmules o clàusules de recobriment per poder reclamar la devolució dels components variables de la remuneració basats en els resultats quan aquests components s'hagin pagat tenint en compte unes dades que s'hagin demostrat inexactes posteriorment de forma manifesta i mesures previstes per evitar conflictes d'interessos, si escau.

Expliqui les accions adoptades per reduir els riscos

CaixaBank és una entitat de crèdit subjecta a una intensa regulació en matèria de remuneració de tots els professionals del grup les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de l'entitat; tal com ha estat exposat en apartats anteriors, aquesta regulació està continguda en la LOSS i en la seva normativa de desplegament, i afecta tots els components de la remuneració dels consellers, executius o no.

De conformitat amb això, s'han exposat en cadascun dels corresponents apartats de la Política de Remuneració les mesures adoptades en consistència amb la LOSS per garantir que en la Política de Remuneració s'atenen els resultats a llarg termini de la societat, les mesures d'equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, les clàusules de recuperació dels components variables de la remuneració i les mesures per evitar conflictes d'interessos.

De la mateixa manera, i en compliment de les prescripcions de la LOSS, CaixaBank té aprovada una política de remuneració en relació amb la resta de categories de personal, diferents dels consellers, les activitats professionals dels quals tenen una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONS PREVISTA PER A EXERCICIS FUTURS

Derogat.

C RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT

C.1 Expliqui de manera resumida les característiques principals de l'estructura i els conceptes retributius de la política de remuneracions aplicada durant l'exercici tancat, que dona lloc al detall de les retribucions individuals meritades per cadascun dels consellers que es reflecteixen a la secció D d'aquest informe, així com un resum de les decisions preses pel consell per a l'aplicació d'aquests conceptes.

Expliqui l'estructura i els conceptes retributius de la política de retribucions aplicada durant l'exercici

1. En relació amb els Consellers no Executius.

CaixaBank té aprovat un sistema de retribució lineal i fixa per als membres del Consell d'Administració per l'exercici de funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions. Per a més detall vegeu el que explica l'apartat A.3, epígraf d).

Els imports percebuts pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank per dur a terme funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions, així com els imports percebuts pels càrrecs ocupats en altres societats del grup en interès de CaixaBank, corresponents a l'exercici 2017, es detallen a l'apartat D.

Amb motiu del desenvolupament de les seves funcions anteriors, el senyor Jordi Gual té reconeguts, fins al 14 de setembre de 2016, data en què va passar a ocupar el càrrec de Conseller i President no Executiu del Consell d'Administració, uns ajornaments pendents d'entrega. Aquest any 2017 percebrà com a part de la retribució variable diferida les quantitats següents:

Tercer ajornament del *bonus* 2014, 4.202 € en efectiu i 1.020 accions; segon ajornament del *bonus* 2015, 3.600 € en efectiu i 1.396 accions; i primer ajornament del *bonus* 2016, 3.668 € en efectiu i 1.078 accions. A efectes fiscals, les accions es valoraran a preu de tancament del 15 de febrer de 2018.

Aquests imports no s'indiquen a l'apartat D perquè han estat meritats pel Sr. Gual en l'exercici de les seves funcions directives anteriors al nomenament com a President del Consell.

2. En relació amb els Consellers Executius.

a) Senyor Gonzalo Gortázar Rotaache

Components fixos de la remuneració

- Retribució fixa anual: 2.186.760 € d'acord amb la seva trajectòria professional i les funcions assumides, a minorar en l'import de les quantitats que percebi com a remuneració per la seva mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions delegades i altres consells d'administració del grup, o en altres societats en interès de CaixaBank.

A l'apartat D.1.a) i) «Sous» s'indica la retribució meritada per a l'any 2017 d'1.149.719 €. Aquest import resulta de minorar de la retribució fixa anual (2.186.760 €) l'import percebut per la pertinença al Consell d'Administració o les seves comissions delegades de CaixaBank (140.000 €) i pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank, indicats a continuació.

Càrrecs ocupats en altres societats durant el 2017 en interès de CaixaBank:

VidaCaixa, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 500.000 €.

Banco BPI, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 21.778 €.

De Repsol, SA va percebre una retribució bruta de 375.263 €.

(Aquests imports es reflecteixen a l'apartat D.1.b) i) «Remuneració fixa».)

- Previsió social. A l'apartat D.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 255.000 €. El 85% d'aquest import, 216.750 €, correspon a components fixos de la remuneració.

- A l'apartat D.1.a) iv) «Altres beneficis» s'indica la prima de risc que cobreix la prestació addicional en cas de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa de 40.998 €.

- Assegurança mèdica per al Sr. Gonzalo Gortázar i el seu cònjuge i fills de menys de vint-i-cinc anys. A l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes» es consigna l'import de 5.369 € corresponent a la prima per a l'any 2017.

- Altres conceptes: respecte a la retribució variable diferida, i tal com s'indica a l'apartat A, el senyor Gonzalo Gortázar ha percebut en l'exercici 2017 (meritat el 2017): 503 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida.

Aquest import s'indica a l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes».

Components variables de la remuneració

- Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2017

Pel que fa a la retribució variable de *bonus* que es percebrà l'any 2018, corresponent a la retribució variable de 2017, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 109 per cent dels reptes individuals.
- Un 95,7 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'esquema següent:

ROTE CaixaBank: pes del 12,5 per cent amb una consecució real del 179,5 per cent, però s'hi aplica el percentatge màxim del 120 per cent.

Despeses d'explotació recurrents: pes del 12,5 per cent amb una consecució del 90,7 per cent sobre l'objectiu proposat.

Risk Appetite Framework: pes del 15 per cent i amb una consecució del 110 per cent.

Digitalització (KYC): pes del 5 per cent. Amb una consecució real del 68,3 per cent, s'aplica un percentatge del 0 per cent en ser el consecució inferior al mínim del rang de consecució establert al 80 per cent.

Qualitat CaixaBank: pes del 5 per cent amb una concessió del 100 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del Sr. Gonzalo Gortázar pujava a 508.800 €, se li ha aprovat la percepció d'una retribució variable de 520.693 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2018, aquesta retribució variable s'abonarà de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 208.277 € bruts, s'abonarà a Sr. Gonzalo Gortázar, en l'exercici 2018, de la manera següent:

104.139 € bruts en metàl·lic

104.139 € en accions brutes de CaixaBank. El nombre d'accions brutes resulta de dividir l'import anterior pel preu de l'acció, prenent com a valor de l'acció el del tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2018.

- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 312.416 € bruts, ha quedat diferit durant un període de cinc anys, de manera que li correspondrà percebre una cinquena part d'aquesta quantia en els exercicis 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023. En cada pagament s'abonarà el 50 per cent en metàl·lic i el 50 per cent en accions de CaixaBank. La retribució variable diferida quedarà subjecta a la clàusula de reducció establerta en la política de remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, en l'exercici 2018, el senyor Gonzalo Gortázar percebrà les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2014, 2015 i 2016:

Bonus 2014: 16.703 € bruts en metàl·lic i 4.056 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 13 de febrer de 2015.

Bonus 2015: 38.600 € bruts en metàl·lic i 14.978 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2016.

Bonus 2016: 50.914 € bruts en metàl·lic i 14.971 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2017.

- Incentiu a llarg termini basat en accions 2015-2018

Tal com s'indica a l'apartat A.4 anterior, l'ILT 2015-2018 no es merita fins a la fi del Període de Mesurament el 31 de desembre de 2018.

En la Junta General d'Accionistes del 23 d'abril de 2015 es van aprovar, a favor del senyor Gonzalo Gortázar, tant l'import objectiu per al període 2015-2018 (800.000 €) com el nombre màxim d'accions que pot percebre el 2019 (261.578 accions).

Determinació del nombre d'unitats:

Per definir el nombre d'unitats objectiu que corresponen al senyor Gonzalo Gortázar, s'ha tingut en compte la relació entre l'import objectiu de 800.000 euros i el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015, fixat en 3,982 €.

$NU = 800.000 / 3,982 = 200.904$ unitats.

S'inclou a l'apartat D.1 a) i) «Retribució en metàl·lic – Retribució variable a llarg termini» la part prorratejada anualment del *bonus* objectiu de l'ILT de 200.000 € que es percebrà, si escau, en accions l'any 2019 en funció dels resultats dels objectius i condicions establertes en aquest Pla i descrits a l'apartat A4 anterior.

- Aportacions obligatòries en base variable

De l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 255.000 €, tal com estableix la Circular 2/2016 del BdE, un 15% s'ha de fer en base variable. Per a l'any 2017 s'ha aportat el 101% d'aquest import (38.633 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió.

b) senyor Antonio Massanell Lavilla

Components fixos de la remuneració

- Retribució fixa anual d'1.520.000 €. Les quantitats percebudes com a compensació estatutària i dietes per pertinença a òrgans d'administració del grup CaixaBank o en altres societats en interès de CaixaBank minoraran la retribució bàsica anteriorment indicada.

A l'apartat D.1.a) i) «Sous» s'indica la retribució meritada per a l'any 2017 de 794.383 €. Aquest import resulta de minorar de la retribució fixa anual (1.520.000 €) l'import percebut per la pertinença al Consell d'Administració o les seves comissions delegades de CaixaBank (140.000 €) i pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank, indicats més endavant.

Càrrecs ocupats en altres societats durant el 2017 en interès de CaixaBank.

En altres participades:

Telefónica, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 206.000 €.

Sareb, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 75.400 €.

Erste Group Bank AG, entitat de la qual ha percebut una retribució bruta de 61.400 €.

Repsol, SA, nomenat conseller el 28/09/2016, ha percebut una retribució bruta de 242.817 €.

- Previsió social: A l'apartat D.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 100.000 €. El 85% d'aquest import, 85.000 €, correspon a components fixos de la remuneració.

- A l'apartat D.1.a) iv) «Altres beneficis» s'indica la prima de risc que cobreix la prestació addicional en cas de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa de 50.030 €.

- Assegurança mèdica per al Sr. Antonio Massanell i el seu cònjuge i fills de menys de vint-i-cinc anys. A l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes» es consigna l'import de 2.148 € corresponent a la prima per a l'any 2017.

- Altres conceptes:

Respecte a la retribució variable diferida, i tal com s'indica a l'apartat A, el senyor Antonio Massanell ha percebut en l'exercici 2018 (meritat el 2017): 255 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida. Aquest import s'indica a l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes».

Components variables de la remuneració

- Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2017

Pel que fa a la retribució variable de *bonus* que es percebrà l'any 2018, corresponent a la retribució variable de 2017, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 92,5 per cent dels reptes individuals.

- Un 95,7 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'esquema següent:

ROTE CaixaBank: pes del 12,5 per cent amb una consecució real del 179,5 per cent, però s'hi aplica el percentatge màxim del 120 per cent.

Despeses d'explotació recurrents: pes del 12,5 per cent amb una consecució del 90,7 per cent sobre l'objectiu proposat.

Risk Appetite Framework: pes del 15 per cent i amb una consecució del 110 per cent.

Digitalització (KYC): pes del 5 per cent. Amb una consecució real del 68,3 per cent, s'aplica un percentatge del 0 per cent en ser el consecució inferior al mínim del rang de consecució establert al 80 per cent.

Qualitat CaixaBank: pes del 5 per cent amb una concessió del 100 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del Sr. Antonio Massanell pujava a 150.000 €, se li ha aprovat la percepció d'una retribució variable de 141.131 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2018, aquesta retribució variable s'ha abonat de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 56.452 € bruts, s'abonarà al Sr. Antonio Massanell, en l'exercici 2018, de la manera següent:

28.226 € bruts en metàl·lic.

28.226 € en accions brutes de CaixaBank. El nombre d'accions brutes resulta de dividir l'import anterior pel preu de l'acció, prenent com a valor de l'acció el del tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2018.

- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 84.679 € bruts, ha quedat diferit durant un període de cinc anys, de manera que li correspondrà percebre una cinquena part d'aquesta quantia en els exercicis 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023. En cada pagament s'abonarà el 50 per cent en metàl·lic i el 50 per cent en accions de CaixaBank. La retribució variable diferida quedarà subjecta a la clàusula de reducció establerta en la política de remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, en l'exercici 2018, el senyor Antonio Massanell percebrà les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2014, 2015 i 2016:

Bonus 2014: 14.157 € bruts en metàl·lic i 3.438 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 13 de febrer de 2015.

Bonus 2015: 11.692 € bruts en metàl·lic i 4.537 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2016.

Bonus 2016: 14.994 € bruts en metàl·lic i 4.408 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2017.

- Incentiu a llarg termini basat en accions 2015-2018

Tal com s'indica a l'apartat A.4 anterior, l'ILT 2015-2018 no es merita fins a la fi del Període de Mesurament el 31 de desembre de 2018.

Per al senyor Antonio Massanell Lavilla, el *target* fixat per al període 2015-2018 va quedar fixat en 500.000 euros; per la qual cosa el *target* definitiu per al període 2015-2017 ha quedat fixat en 375.000 euros, com a conseqüència de la seva renúncia per jubilació.

Determinació del nombre d'unitats per al període 2015-2017:

Per definir el nombre d'unitats *target* que corresponen al senyor Antonio Massanell, s'ha tingut en compte la relació entre l'import *target* de 375.000 euros i el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015, fixat en 3,982 €.

$NU = 375.000/3,982 = 94.174$ unitats.

S'inclou a l'apartat D.1 a) i) «Retribució en metàl·lic – Retribució variable a llarg termini» la part prorratejada anualment del *bonus* objectiu de l'ILT de 125.000 € que es percebrà, si escau, en accions l'any 2019 en funció dels resultats dels objectius i condicions establertes en aquest Pla i descrits a l'apartat A4 anterior.

• Aportacions obligatòries en base variable

De l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 100.000 €, tal com estableix la Circular 2/2016 del BdE, un 15% s'ha de fer en base variable. Per a l'any 2017 s'ha aportat el 97,25% d'aquest import (14.588 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió.

Tal com ja s'ha esmentat a l'apartat A.1, el 21 de desembre de 2017 passat el senyor Antonio Massanell Lavilla, amb motiu de la seva jubilació, va presentar la seva renúncia al càrrec de Vicepresident i membre del Consell d'Administració. En conseqüència, el senyor Antonio Massanell i CaixaBank van subscriure un acord d'extinció els aspectes més rellevants del qual es detallen a continuació:

La data d'efecte de la renúncia és el 31 de desembre de 2017.

A més de la renúncia a la seva condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank, el senyor Antonio Massanell ha renunciat a qualsevol altre càrrec o funció desenvolupats en qualsevol entitat de qualsevol naturalesa jurídica del Grup CaixaBank o en altres entitats en interès de CaixaBank.

En virtut del que disposa el Contracte de Serveis, la seva extinció no dona lloc a cap indemnització a favor del Sr. Antonio Massanell.

Compensació pel pacte de no-competència postcontractual: CaixaBank abonarà al senyor Antonio Massanell, en concepte de compensació pel pacte de no-competència establert al Contracte de Serveis, un import brut d'1.605.000 euros, corresponents a la suma d'una anualitat de la seva Retribució Fixa (1.520.000 euros) més el 85% de l'import de l'aportació anual al complement de previsió social (85.000 euros).

La compensació se satisfarà a raó de dotze pagaments mensuals de 133.750 euros cadascun, que s'abonaran l'últim dia de cada mes, començant el dia 31 de gener de 2018; tot això excepte incompliment de l'obligació de no competir prevista al Contracte de Serveis.

d) Nota aclaridora

Es fa constar que a l'apartat D.1 a) i) «Retribució en metàl·lic - Retribució variable a curt termini» i a l'apartat D.1 a) ii) «Sistema de retribució basat en accions» es consigna el total de la retribució variable meritada el 2017, encara que el 60% dels imports queda diferit i es lliurarà per cinquens el 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023, subjecte a les clàusules de reducció i recuperació establertes en la política de remuneracions de l'Entitat.

D DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2017
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
MARIA VERÓNICA FISAS VERGES	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 17/03/2017.
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Dominical	Des del 22/05/2017 fins al 31/12/2017.
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Executiu	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JORDI GUAL SOLÉ	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Executiu	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
ALAIN MINC	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOHN S. REED	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA BARROSO	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Independent	Des del 21/09/2017 fins al 31/12/2017.
JOSE SERNA MASIÁ	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
KORO USARRAGA UNSAIN	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independent	Des de l'01/01/2017 fins al 31/12/2017.
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Dominical	Des del 06/03/2017 fins al 31/12/2017.
FUNDACIÓN CAJASOL	Dominical	Des de l'01/01/2017 fins al 23/02/2017.

D.1 Completi els quadres següents respecte a la remuneració individualitzada de cadascun dels Consellers (incloent-hi la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

a) Retribucions meritàdes en la Societat objecte d'aquest informe:

i) Retribució en metàl·lic (en milers de €)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2017	Total any 2016
JORDI GUAL SOLÉ	0	1.090	0	0	0	60	0	0	1.150	340
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.150	90	0	260	200	50	0	6	1.756	1.377
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	107	0	0	0	50	0	0	157	144
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	0	74	0	0	0	0	0	0	74	0
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	90	0	0	0	53	0	0	143	124
MARIA VERÓNICA FISAS VERGES	0	90	0	0	0	21	0	0	111	87
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	0	90	0	0	0	0	0	0	90	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	0	55	0	0	0	0	0	0	55	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	100	0	0	190	194
ALAIN MINC	0	90	0	0	0	90	0	0	180	184
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0	90	0	0	0	166	0	0	256	260
JOHN S. REED	0	90	0	0	0	0	0	0	90	94
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	90	0	0	0	50	0	0	140	144
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA BARROSO	0	90	0	0	0	146	0	0	236	240
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	0	25	0	0	0	0	0	0	25	0
JOSÉ SERNA MASIÁ	0	90	0	0	0	39	0	0	129	47
KORO USARRAGA UNSAIN	0	90	0	0	0	50	0	0	140	48
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	19	0	0	0	17	0	0	36	174
FUNDACIÓN CAJASOL	0	14	0	0	0	0	0	0	14	91
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	794	90	0	71	125	50	0	2	1.132	1.313

ii) Sistemes de retribució basats en accions

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE
Pla de retribució variable 2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2017				Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
01/01/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condicions: -											
Accions lliurades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017			Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
65.201	9,99	260	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Altres requisits d'exercici: -											

ANTONIO MASSANELL LAVILLA
Pla de retribució variable 2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2017				Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
01/01/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condicions: -											
Accions lliurades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017			Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
17.672	3,99	71	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Altres requisits d'exercici: -											

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)		Import dels fons acumulats (milers d'euros)	
	Exercici 2017	Exercici 2016	Exercici 2017	Exercici 2016
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	255	255	3.026	2.682
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	100	100	13.893	13.432
JORDI GUAL SOLÉ	0	48	250	245

iv) Altres beneficis (en milers d'euros)

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			
Retribució en forma de bestretes, crèdits concedits			
Tipus d'interès de l'operació		Característiques essencials de l'operació	Imports eventualment retornats
0,00		No aplicable	No aplicable
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers	
Exercici 2017	Exercici 2016	Exercici 2017	Exercici 2016
41	36	No aplicable	No aplicable

ANTONIO MASSANELL LAVILLA			
Retribució en forma de bestretes, crèdits concedits			
Tipus d'interès de l'operació		Característiques essencials de l'operació	Imports eventualment retornats
0,00		No aplicable	No aplicable
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers	
Exercici 2017	Exercici 2016	Exercici 2017	Exercici 2016
50	49	No aplicable	No aplicable

b) Retribucions meritedes pels Consellers de la Societat per la seva pertinença a consells en altres societats del grup:

i) Retribució en metàl·lic (en milers de €)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2017	Total any 2016
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	520	0	0	0	0	0	0	520	894
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	90	0	0	0	0	0	0	90	15

ii) Sistemes de retribució basats en accions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

c) Resum de les retribucions (en milers de €):

Caldrà incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel Conseller, en milers d'euros.

En el cas dels Sistemes d'Estalvi a llarg termini, caldrà incloure les aportacions o dotacions fetes a aquest tipus de sistemes:

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2017 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2017 grup	Total exercici 2017	Total exercici 2016	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
JORDI GUAL SOLÉ	1.150	0	0	1.150	0	0	0	0	1.150	340	0
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.756	260	0	2.016	520	0	0	520	2.536	2.525	255
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	157	0	0	157	0	0	0	0	157	144	0
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	74	0	0	74	0	0	0	0	74	0	0
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	143	0	0	143	0	0	0	0	143	124	0
MARIA VERÓNICA FISAS VERGES	111	0	0	111	0	0	0	0	111	87	0
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	90	0	0	90	0	0	0	0	90	0	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	55	0	0	55	0	0	0	0	55	0	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	190	0	0	190	90	0	0	90	280	284	0
ALAIN MINC	180	0	0	180	0	0	0	0	180	184	0
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	256	0	0	256	0	0	0	0	256	260	0
JOHN S. REED	90	0	0	90	0	0	0	0	90	94	0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	140	0	0	140	90	0	0	90	230	159	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA BARROSO	236	0	0	236	0	0	0	0	236	240	0
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	25	0	0	25	0	0	0	0	25	0	0
JOSÉ SERNA MASIÁ	129	0	0	129	0	0	0	0	129	47	0

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2017 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2017 grup	Total exercici 2017	Total exercici 2016	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
KORO USARRAGA UNSAIN	140	0	0	140	0	0	0	0	140	48	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	36	0	0	36	0	0	0	0	36	174	0
FUNDACIÓN CAJASOL	14	0	0	14	0	0	0	0	14	91	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	1.132	71	0	1.203	0	0	0	0	1.203	1.388	100
TOTAL	6.104	331	0	6.435	700	0	0	700	7.135	6.189	355

D.2 Informe sobre la relació entre la retribució obtinguda pels Consellers i els resultats o altres mesures de rendiment de l'Entitat, explicant, si escau, com les variacions en el rendiment de la Societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels Consellers.

Tal com s'indica a l'apartat C.1 d'aquest Informe, l'estructura retributiva dels Consellers Executius inclou una remuneració variable, que consta d'un *bonus* anual i un incentiu a llarg termini, vinculats tots dos als resultats de l'Entitat.

Bonus 2017: 50% reptes individuals vinculats amb l'estratègia de CaixaBank.

50% reptes corporatius: ROTE, pes del 12,5% amb una consecució del 179,5% s'ha aplicat el grau de compliment màxim del 120%; despeses d'explotació recurrents, pes del 12,5% amb un grau de consecució del 90,7%; *Risk Appetite Framework*, pes del 15% amb un grau de consecució del 110%; *Know Your Customer* (KYC), pes del 5% amb una consecució del 68,3% s'ha aplicat un percentatge de consecució del 0% en ser la consecució inferior al mínim del rang de consecució establert al 80%; Qualitat CaixaBank, pes del 5% amb una consecució del 100%.

Tal com estableix el paràgraf anterior, el *bonus* 2017 que han de percebre els Consellers Executius és el resultat dels reptes individuals (50%) i dels reptes corporatius (50%). D'aquests últims, i tal com es descriu anteriorment, s'ha superat el llindar del 100% en el ROTE i el *Risk Appetite Framework*. Per al repte de Qualitat s'ha aconseguit el 100% del repte proposat i el 90,7% de les despeses d'explotació. No s'ha aplicat percentatge de consecució per al repte *Know Your Customer* (KYC) en no haver arribat al rang de consecució mínim del 80%. El *bonus* organitzatiu 2017 percebut el 2018 ha estat lleugerament inferior a l'import *target* fixat.

Incentiu a Llarg Termini basat en accions (2015-2018) lligat a tres indicadors, una mètrica de comparativa externa basada en *Total Share Return*, i dues mètriques internes lligades al compliment dels reptes del Pla Estratègic basades en el ROTE i la Ràtio d'Eficiència. La valoració de la consecució es farà en finalitzar el Pla Estratègic 2015 – 2018.

Així mateix, i tal com recull la Política de Remuneració del Consell, la remuneració variable dels Consellers Executius només s'abonarà quan sigui sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt.

D.3 Informi del resultat de la votació consultiva de la Junta General a l'Informe Anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	4.011.229.228	100,00%

	Nombre	% sobre el total
Vots negatius	35.583.199	0,89%
Vots a favor	3.973.304.238	99,05%
Abstencions	2.341.791	0,06%

E ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Si hi ha algun aspecte rellevant en matèria de remuneració dels Consellers que no s'hagi pogut recollir a la resta d'apartats d'aquest informe, però que calgui incloure per recollir una informació més completa i raonada sobre l'estructura i les pràctiques retributives de la Societat en relació amb els seus Consellers, detallí'l breument.

CONTINUACIÓ AP. A.3

c) Components fixos de la remuneració dels Consellers Executius

La remuneració fixa i la seva actualització aplicada a les posicions dels Consellers Executius es basa principalment en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc. Les enquestes salarials i estudis específics ad hoc en què participa CaixaBank, els han dut a terme empreses especialitzades de primer nivell, i es pren com a mostra de comparació un *Peer Group* dels principals Bancs Europeus comparables amb CaixaBank.

A títol il·lustratiu, CaixaBank ha utilitzat com a mostra la informació pública disponible sobre els consellers executius d'entitats europees com ABN Amro, Banc Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, SA, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natixis, Raiffeisen, The Royal Bank of Scotland, Banco Santander o Swedbank AB.

Com a component fix de la remuneració, els Consellers Executius tenen pactades en els seus respectius contractes aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen més detalladament a l'apartat A.5. Com a regla general, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del grup CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que ha de satisfer CaixaBank en concepte de remuneració fixa.

d) Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius el 2018

Segueix en vigor el marc de remuneració dels membres del Consell que l'òrgan d'administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar en la seva sessió de 18 de desembre de 2014, per a la seva aplicació a partir de l'1 de gener de 2015.

La proposta mantenia i continua mantenint CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius, i no supera la quantia anual que va aprovar la Junta General d'Accionistes de 2014 (3.800.000 € per a la remuneració del Consell, exclosa la remuneració dels Consellers Executius). En la Junta General de 2017 es va aprovar un increment d'aquesta quantitat tenint en compte la composició del Consell d'Administració i de les seves Comissions, la futura designació d'un conseller coordinador per acomplir les condicions de desconsolidació establertes pel Banc Central Europeu, la possible creació de noves Comissions, la possibilitat d'incrementar el nombre de membres que les integren i la possibilitat d'equiparar la remuneració entre les Comissions tenint en compte la dedicació que requereixen. Es va fixar en 3.925.000 € la quantitat fixa anual màxima de la remuneració del conjunt de consellers.

La proposta que es va aprovar i que continua vigent és la següent:

- Recuperar els nivells de retribució de l'any 2012 per als vocals del Consell d'Administració, és a dir, 90.000 € a l'any, i per als membres de la Comissió de Nomenaments i de la Comissió de Retribucions, de 30.000 € a l'any (cal deixar constància que a mitjan 2012 el Consell d'Administració va acordar una rebaixa del 10 per cent de la remuneració, de manera que aquestes van quedar fixades, respectivament, en 81.000 i 27.000 €).
- Fixar la retribució dels membres de la Comissió Executiva, la Comissió d'Auditoria i Control i la Comissió de Riscos, per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que la pertinença a aquestes comporta, en 50.000 € a l'any per membre.
- Els presidents de les comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels vocals.
- Es manté la retribució addicional del President del Consell d'Administració d'1.000.000 € a l'any.

Així mateix, i arran del nomenament del Conseller Coordinador, el novembre de 2017 el Consell d'Administració va acordar, a proposta de la Comissió de Retribucions, fixar la remuneració del Conseller Coordinador en 38.000 euros anuals.

e) Components fixos de la remuneració dels Consellers Executius el 2018

(S'inclou en aquest apartat la informació relativa al senyor Tomás Muniesa Arantegui, que, en la data d'elaboració d'aquest informe, té pendent d'efectivitat el nomenament com a Vicepresident un cop el Banc Central Europeu en confirmi la idoneïtat.

La informació retributiva detallada en aquest document també és la prevista un cop el nomenament sigui efectiu.)

Per a l'exercici de 2018, la retribució fixa en efectiu a satisfer als actuals Consellers Executius és la següent:

- Senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche – Conseller Delegat 2.261.200 €
- Senyor Tomás Muniesa Arantegui – Vicepresident 1.543.835 €

L'estimació de la remuneració pels càrrecs desenvolupats en societats del grup, en funció dels càrrecs ocupats en la data d'aquest informe, és d'1.075.263 € per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaèche i de 845.000 € per al Sr. Tomás Muniesa Arantegui, de manera que l'estimació dels imports líquids que CaixaBank ha de satisfer el 2018 serien, respectivament, d'1.185.937 € i de 698.835 €.

La remuneració per la mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions d'ambdós Consellers Executius, prevista en 140.000 € per a cadascun el 2018, es descompta de la remuneració fixa com a Conseller Executiu.

La remuneració corresponent a les aportacions fixes als sistemes de previsió social es detalla a l'apartat A.5.

f) Components fixos de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis

En relació amb els Consellers no Executius, la seva remuneració en els propers anys s'adaptarà al sistema estatutari definit en cada moment i a l'import màxim de remuneració que estableixi la Junta General. En conseqüència, la política de remuneració s'entendrà modificada pel que fa a l'import màxim de la remuneració dels Consellers no Executius en la mateixa mesura que la Junta General acordi una xifra màxima diferent de l'establerta a l'apartat A.3.

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en els sistemes estatutaris haurà de ser aprovada seguint els preceptes de la LSC i dels Estatuts Socials, i, en el cas dels sistemes basats en accions, es requerirà l'aprovació de la Junta General de CaixaBank.

En relació amb la remuneració fixa dels Consellers Executius, la seva determinació, en el cas de nous Consellers Executius, o la seva actualització, es duran a terme de conformitat amb l'enfocament descrit a l'apartat A.3 precedent.

CONTINUACIÓ APARTAT A.4

- Política de retenció

Tots els instruments lliurats se subjecten a un període de retenció d'un any des de la seva entrega, durant el qual no se'n podrà disposar.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al Conseller Executiu com a titular d'aquests.

La titularitat tant dels instruments com de l'efectiu el lliurament dels quals hagi estat diferit en virtut del que s'ha dit anteriorment és de CaixaBank.

En aplicació dels principis del dret contractual aplicables a Espanya, i en particular del caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al Conseller Executiu, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només seran satisfets al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que si escau sigui procedent.

En relació amb els rendiments dels instruments, en compliment de les Directrius de l'EBA, l'Entitat no pagarà interessos ni dividendes respecte als instruments diferits, ni durant ni després del període d'ajornament, meritats a partir de l'1 de gener de 2017.

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable; això, sens perjudici d'allò previst en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable.

En el supòsit de defunció, el departament de Recursos Humans, conjuntament amb el departament de Riscos, ha de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa en desplegament i la Política de Remuneració.

- Situacions especials

En situacions especials no previstes, es a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits) s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb la LOSS, la seva normativa en desplegament i els principis de la Política de Remuneració, de manera que no dilueixin o alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a què responen.

- Requisit de permanència

És una condició necessària per percebre la remuneració variable en forma de *bonus* que el Conseller Executiu mantingui la seva relació de servei amb CaixaBank a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració variable.

- Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió

D'acord amb el que preveu l'apartat 1.o) de l'article 34 de la LOSS i les Directrius EBA, els Consellers Executius es comprometen a no utilitzar estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que fomenten els seus sistemes de remuneració.

Així mateix, CaixaBank no abonarà la remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o efectivament resultin en un incompliment dels requisits de remuneració aplicables als Consellers Executius com a membres del Col·lectiu Identificat de CaixaBank.

ii. Incentiu a llarg termini basat en accions.

La Junta General d'Accionistes del passat 23 d'abril de 2015 va aprovar la implantació d'un ILT a quatre anys (2015-2018) vinculat al Pla Estratègic, que permetrà percebre, transcorreguts els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin determinats objectius estratègics i els requisits previstos per als Consellers Executius, els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau de la Societat.

A causa de la revisió del Pla Estratègic i els seus objectius, aprovat l'1 de febrer de 2017 pel Consell d'Administració, aquest mateix òrgan va aprovar en la sessió del 25 de maig de 2017 la modificació del Reglament del Pla d'Incentius a Llarg Terminis i va actualitzar el ROTE i la Ràtio d'Eficiència als nous objectius proposats.

- Beneficiaris:

Seràn beneficiaris del Pla els membres del Comitè de Direcció, la resta de l'equip directiu i els empleats clau de CaixaBank o de societats del Grup CaixaBank que siguin expressament convidats pel Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, així com els membres del Consell d'Administració que tinguin funcions executives, que siguin designats per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El nombre màxim estimat de beneficiaris del Pla autoritzats puja a 80 persones. En aquest nombre s'inclouen les possibles noves incorporacions de beneficiaris al Pla durant el seu període de vigència.

Es va acordar designar com a beneficiaris del Pla els Consellers Executius següents:

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché – Conseller Delegat

Senyor Antonio Massanell Lavilla – Vicepresident. (Amb motiu de la seva jubilació i la renúncia al càrrec de Vicepresident i membre del Consell d'Administració, i d'acord amb la fórmula prevista al Reglament del Pla, es liquidarà la part proporcional fins a 31 de desembre de 2017).

- Durada i liquidació del Pla:

El període de mesurament del Pla començarà l'1 de gener de 2015 i finalitzarà el 31 de desembre de 2018 (d'ara endavant, el Període de Mesurament).

No obstant això, el Pla es va iniciar formalment amb motiu de la seva aprovació per part de la Junta General d'Accionistes (d'ara endavant, la Data d'Inici), celebrada el dia 23 d'abril de 2015. En el cas de beneficiaris incorporats al Pla després de la data esmentada, es pot establir en la Carta d'Invitació una altra Data d'Inici. El Pla finalitzarà el 31 de desembre de 2018 (d'ara endavant, la Data de Finalització), sens perjudici de la liquidació efectiva del Pla, que es produirà abans del mes de juny de 2019.

- Instrument:

El Pla s'implementa a través de la concessió d'un determinat nombre d'unitats a cada beneficiari, que serviran com a base per determinar, en funció del grau de compliment de determinats objectius, el nombre d'accions de CaixaBank que cal lliurar, si escau, a cada beneficiari del Pla.

Fins al moment que es dugui a terme el lliurament de les accions de l'Entitat, aquest Pla no atribueix als beneficiaris la condició d'accionista de l'Entitat. Per tant, les unitats no suposen en cap cas la concessió de drets econòmics ni polítics sobre accions de l'Entitat ni de qualsevol altre dret vinculat a la condició d'accionista.

- Determinació del nombre d'unitats que cal assignar a cada beneficiari

Per determinar les unitats que cal assignar a cada beneficiari, es tindrà en compte (i) un import objectiu de referència, que es determinarà a partir de la funció professional del beneficiari, i (ii) el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015. Les Unitats que cal assignar a cada Beneficiari es determinen d'acord amb la fórmula següent:

$$NU = IO / PMA$$

En què:

NU = Nombre d'Unitats a assignar a cada Beneficiari, arrodonit per defecte a l'enter superior més proper. IO = Import objectiu de referència del beneficiari en funció de la seva categoria professional.

PMA = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015.

- Determinació del nombre d'accions a lliurar amb motiu de la liquidació del Pla

El nombre total d'accions a lliurar a cada Beneficiari en la data de liquidació es determinarà d'acord amb la fórmula següent:

$$NA = NU \times GCI$$

En què:

NA = Nombre d'accions de l'Entitat que s'han de lliurar a cada beneficiari en la data de liquidació del Pla, arrodonides per defecte a l'enter superior més proper.

NU = Nombre d'Unitats assignades al Beneficiari.

GCI = Grau de consecució de l'incentiu, en funció del grau de compliment dels objectius als quals es vincula el Pla.

- Nombre màxim d'accions a lliurar

La Junta General d'Accionistes va aprovar que el nombre màxim d'accions a lliurar com a conseqüència del Pla al conjunt de beneficiaris és de 3.943.275 accions.

Aquest nombre màxim conté el possible nombre d'accions a lliurar, en cas d'aplicació dels coeficients màxims relatius a la consecució dels objectius previstos.

- Mètriques

El grau de consecució de l'incentiu dependrà del grau de compliment dels objectius als quals es vincula el Pla. El nombre concret d'accions de CaixaBank a lliurar a cada Beneficiari en la Data de Liquidació, si es donen les condicions establertes per fer-ho, s'establirà en funció (i) de l'evolució del «*Total Shareholder Return*» de l'Entitat (d'ara endavant, «TSR») per comparació amb el mateix indicador per a 19 altres bancs de referència (20 bancs en total incloent-hi CaixaBank), (ii) de l'evolució del «*Return on Tangible Equity*» (d'ara endavant, «ROTE») i (iii) de l'evolució de la Ràtio d'Eficiència (d'ara endavant, «RE»), totes elles mètriques de l'Entitat.

1. TSR: diferència (expressada com a relació percentual) entre el valor final d'una inversió en accions ordinàries i el valor inicial d'aquesta mateixa inversió, tenint en compte que per al càlcul d'aquest valor final es consideraran els dividendes o altres conceptes similars (com per exemple script dividendes) percebuts per l'accionista per aquesta inversió durant el corresponent període de temps.

S'establirà un coeficient entre 0 i 1,5 en funció de la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing d'una mostra de 20 bancs comparables seleccionats:

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 1a i 3a posició, el coeficient TSR = 1,5
Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 4a i 6a posició, el coeficient TSR = 1,2
Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 7a i 9a posició, el coeficient TSR = 1
Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 10a i la 12a posició, el coeficient TSR = 0,5.
Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 13a i la 20a posició, el coeficient TSR = 0.

Els bancs de referència que s'han tingut en compte, en relació amb el TSR, a l'efecte d'aquest Pla (d'ara endavant, el Grup de Comparació) són Santander, BNP, BBVA, ING Groep NV-CVA, Intesa Sanpaolo, Deutsche Bank AGRegistered, Unicredit SPA, Crédit Agricole, SA, Société Générale, SA, KBC Groep NV, Natixis, Commerzbank AG, The Bank of Ireland, Banco Sabadell, SA, Erste Group Bank AG, Banco Popular Español, Mediobanca SPA, Bankinter, SA i Bankia, SA.

A fi d'evitar moviments atípics en l'indicador, es tindran en compte com a valors de referència, tant en la data immediatament anterior a l'inici del Període de Mesurament (31 de desembre de 2014) com en la data de finalització del Període de Mesurament (31 de desembre de 2018), el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de les accions de 31 sessions borsàries. Aquestes 31 sessions recolliran, a més de la sessió del dia 31 de desembre, les 15 sessions anteriors i les 15 posteriors a la data en qüestió.

Tal com s'explica a l'apartat A.1, a causa de la revisió del Pla Estratègic i dels seus objectius que va dur a terme el passat 1 de febrer el Consell d'Administració, s'ha procedit a modificar els objectius del ROTE i la Ràtio d'Eficiència per als anys 2017 i 2018 alienant-los a aquesta revisió.

2. ROTE: taxa de retorn del capital tangible durant el Període de Mesurament. Aquesta fórmula no inclou els béns intangibles o el fons de comerç com a part del capital de la societat.

Per a l'indicador del ROTE s'establirà un coeficient d'entre 0 i 1,2 en funció de les escales següents:

De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016:

Si el ROTE 2018 és > 14: Coeficient ROTE = 1,2
Si el ROTE 2018 és = 12: Coeficient ROTE = 1
Si el ROTE 2018 és = 10: Coeficient ROTE = 0,8
Si el ROTE 2018 és < 10: Coeficient ROTE = 0.

De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2018:

Si el ROTE 2018 és > 9: Coeficient ROTE = 1,2
Si el ROTE 2018 és = 8: Coeficient ROTE = 1
Si el ROTE 2018 és = 7: Coeficient ROTE = 0,8
Si el ROTE 2018 és < 7: Coeficient ROTE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu ROTE es calcularà, seguint les taules anteriors, per interpolació lineal i respectivament per a cada període.

Per a l'indicador ROTE, en ambdós casos es calcularà la mitjana d'aquesta mètrica entre el tancament a 31 de desembre de 2017 i el tancament a 31 de desembre de 2018.

3. RE: percentatge dels ingressos que consumeixen les despeses. Es calcula com la relació percentual entre els ingressos i les despeses d'explotació ordinàries.

Per a l'indicador RE s'establirà un coeficient d'entre 0 i 1,2 en funció de les escales següents:

De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016:

Si el RE 2018 < 43: Coeficient RE = 1,2
Si el RE 2018 = 45: Coeficient RE = 1
Si el RE 2018 = 47: Coeficient RE = 0,8
Si el RE 2018 > 47: Coeficient RE = 0.

De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2018:

Si el RE 2018 < 53: Coeficient RE = 1,2

Si el RE 2018 = 55: Coeficient RE = 1

Si el RE 2018 = 57: Coeficient RE = 0,8

Si el RE 2018 > 57: Coeficient RE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu RE es calcularà, seguint les taules anteriors, per interpolació lineal i respectivament per a cada període.

Per a l'indicador RE, en ambdós casos s'utilitzarà el resultat d'aquesta mètrica a 31 de desembre de 2018.

El grau de consecució de l'incentiu es determinarà en funció de la fórmula següent, amb les ponderacions que hi estan incloses:

$$GCI = CTSR \times 34\% + CROTE \times 33\% + CRE \times 33\%$$

On:

GCI = Grau de consecució de l'incentiu expressat com a percentatge.

CTSR = coeficient absolut en relació amb l'objectiu del TSR, segons l'escala establerta per a l'objectiu TSR.

CROTE = coeficient absolut en relació amb l'objectiu del ROTE, segons l'escala establerta per a l'objectiu del ROTE.

CRE = coeficient absolut en relació amb l'objectiu de RE, segons l'escala establerta per a l'objectiu del RE.

La mètrica TSR serà calculada a la finalització del Pla per un expert independent de reconegut prestigi, a sol·licitud de l'Entitat.

Les mètriques ROTE i RE seran determinades per la mateixa Entitat, i quedaran sotmeses a la corresponent auditoria dels estats financers de l'Entitat.

- Requisits per a l'obtenció de les accions

Els requisits perquè el Beneficiari pugui rebre les accions que es deriven del Pla són els següents:

1. S'han de complir els objectius a què es vincula el Pla en els termes i les condicions descrits que es desenvolupen en el Reglament del Pla.

2. El Beneficiari s'ha de quedar a la Societat fins a la data de finalització del Pla, excepte en circumstàncies especials com ara la mort, la incapacitat permanent, la jubilació i altres circumstàncies establertes en el Reglament i que hauran de ser aprovades pel Consell d'Administració de la Societat. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el Beneficiari perdrà, per tant, el dret a percebre les accions a l'empara d'aquest Pla.

Les accions es lliuraran en tot cas en la data establerta amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla i d'acord amb els requeriments i procediment establerts amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla.

En tot cas, el Pla es liquidarà i les accions es lliuraran únicament si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica en funció dels resultats de la Societat.

Les accions que, si escau, resultin de la liquidació d'aquest Pla no es lliuraran en cap cas als Beneficiaris, els quals perdran qualsevol dret a rebre-les, en cas que l'any corresponent a la data de finalització del Pla, CaixaBank presenti resultats negatius, no reparteixi dividends o no superi les proves de resistència bancària exigides per l'Autoritat Bancària Europea, l'any corresponent a la data de finalització o data de liquidació del Pla.

- Supòsits de liquidació anticipada o modificació del Pla

El Pla podrà preveure supòsits de liquidació anticipada o de modificació en els supòsits de presa o canvi de control en la Societat o en supòsits que afectin significativament el Pla segons ho determini el Consell d'Administració.

iii. Supòsits de reducció i recuperació de la remuneració variable

- Supòsits de reducció

De manera consistent amb la LOSS, els Consellers Executius veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els imports pendents de pagament, ja sigui en efectiu o mitjançant el lliurament d'instruments, en supòsits de deficient acompliment financer de CaixaBank en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta d'aquesta o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius.

Els supòsits que donen lloc a una reducció de la remuneració variable són els següents:

- Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- L'increment experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci de les seves necessitats de capital, no previstos en el moment de generació de les exposicions.
- Les sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable d'aquells i al Conseller Executiu.
- L'incompliment de normatives o codis de conducta interns de l'entitat, incloent-hi especialment:

• (i) Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.

(ii) Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.

(iii) Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.

- Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels Consellers Executius en la presa d'aquestes decisions.
- Acomiadament disciplinari procedent, o en el cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justa a instàncies de l'entitat (en aquest supòsit la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Conseller Executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup CaixaBank, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el professional i el Grup CaixaBank.
- Quan el seu pagament o consolidació no siguin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiquin sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller de què es tracti.
- Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
- Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats regulatòries en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.

- Supòsits de recuperació

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a CaixaBank la part de la retribució variable indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que si s'escau li hagin estat abonats. Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en accions, segons que correspongui.

En particular, es consideraran especialment greus els supòsits en què el Conseller Executiu hagi contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.

La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell d'Administració l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre els imports diferits, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

En aplicació del que disposen les Directrius EBA, els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període d'ajornament de la remuneració variable de què es tracti. Els supòsits de recuperació de la retribució variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar del pagament de remuneració variable, llevat que hi hagi hagut dol o negligència greu; en aquest cas se seguirà el que preveu amb caràcter general la legislació civil o laboral en matèria de prescripció.

iv. Remuneració variable garantida.

Els Consellers Executius no percebran cap tipus de retribució variable garantida. No obstant això, l'entitat pot considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que l'entitat tingui una base de capital sana i sòlida i la seva aplicació es limiti al primer any de vigència del contracte.

c) Components variables de la remuneració dels Consellers Executius el 2018

i. Remuneració variable en forma de *bonus*.

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El *bonus target* per al 2018 es fixa en 708.800 €. El grau de consecució es mesurarà en funció d'una ponderació del 50 per cent de reptes corporatius i un 50 per cent de reptes individuals.

La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- ROTE, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Ràtio d'Eficiència *Core*, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Calculat com la ràtio entre les Despeses Recurrents i els Ingressos *Core* (marge d'interessos, comissions i ingressos vinculats a les assegurances).
- Variació d'Actius Problemàtics, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- *Risk Appetite Framework*: marc d'apetit al risc, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Digitalització (KYC): % clients amb KYC Digitalitzat. Repte vinculat a la «Cultura» de Compliment Normatiu i al repte estratègic de Digitalització de Processos, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Qualitat de CaixaBank, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.

El nivell de consecució s'obtindrà a partir del nivell de compliment dels indicadors precedents, en funció de determinades escales de consecució que aprova el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

El rang de cobrament dels reptes corporatius té establert un mínim del 80% i un màxim del 120%.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració aquells reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

En tots els casos, el cobrament del *bonus* està subjecte a haver finalitzat la formació normativa aprovada per a Conseller Delegat. Igualment, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en

relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

Senyor Tomás Muniesa Arantegui:

El *bonus target* per al 2018 es fixa en 127.160 €. El grau de consecució es mesurarà en funció d'una ponderació del 50 per cent de reptes corporatius i un 50 per cent de reptes individuals.

La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- ROTE, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
- Ràtio d'Eficiència Core, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
Calculat com la ràtio entre les Despeses Recurrents i els Ingressos Core (marge d'interessos, comissions i ingressos vinculats a les assegurances).
- Variació d'Actius Problemàtics, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- *Risk Appetite Framework*: marc d'apetit al risc, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
- Digitalització (KYC): % Clients amb KYC Digitalitzat. Repte vinculat a la «Cultura» de Compliment Normatiu i al repte estratègic de Digitalització de Processos, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Qualitat de CaixaBank, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.

El nivell de consecució s'obté a partir del nivell de compliment dels indicadors precedents, en funció de determinades escales de consecució que aprova el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

El rang de cobrament dels reptes corporatius té establert un mínim del 80% i un màxim del 120%.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració aquells reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

En tots els casos, el cobrament del *bonus* està subjecte a haver finalitzat la formació normativa aprovada per a Conseller Delegat. Igualment, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

ii. ILT

L'import *Target* per a tota la durada del pla 2015-2018 es fixa en 800.000 euros per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche. Per al senyor Antonio Massanell Lavilla, el *target* fixat per al període 2015-2018 va quedar fixat en 500.000 euros; per la qual cosa el *target* definitiu per al període 2015-2017 ha quedat fixat en 375.000 euros.

El senyor Tomás Muniesa Arantegui ja era beneficiari del Pla en la seva condició de Director General. L'import *Target* per al període 2015-2018 es va establir, al moment oportú, en 500.000 euros per al període 2015-2018. Se sotmetrà a aprovació de la Junta General de 2018 la modificació de la Política de Remuneració del Consell, que té previst mantenir la seva participació en el Pla també per al 2018 i d'acord amb el mateix import *Target*.

iii. Aportacions obligatòries en base variable

En compliment del que disposa la Circular 2/2016, un 15% de les aportacions pactades a plans o assegurances de previsió social ha de tenir la consideració d'import objectiu sobre el qual s'aplicarà un sistema de valoració per determinar la quantia tal com es detalla a l'apartat A.5.

d) Components variables de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis

No es pot descartar que en els propers exercicis es puguin produir alteracions en la proporció de la retribució variable en forma de *bonus* en relació amb els components fixos. Si escau, qualsevol variació en la quantia o en l'estructura dels components variables de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis s'efectuaria seguint els termes de la LOSS.

CONTINUACIÓ AP. A.5

c) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius el 2018

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaèche:

El 2018 s'ha pactat una aportació definida total de 330.000 € per cobrir les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, que es distribueix de la manera següent:

- El 85% d'aquesta aportació forma part dels components fixos de la remuneració, i resulta un total de 280.500 €.
- El 15% de l'aportació, 49.500 €, és considerat l'import *target* de les aportacions obligatòries en base variable.

Com que la consecució dels objectius individuals de 2017 ha estat del 109%, l'aportació en base variable per al 2018 serà de 53.955 €.

Adicionalment a l'aportació definida descrita anteriorment, s'instrumenta a través d'una altra pòlissa una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura per al 2018 és de 43.000 € aproximadament.

Senyor Tomás Muniesa Arantegui:

El 2018 s'ha pactat una aportació definida total de 102.954 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, que es distribueix de la manera següent:

- El 85% d'aquesta aportació forma part dels components fixos de la remuneració, i resulta un total de 87.510,90 €.
- El 15% de l'aportació, 15.443,10 €, és considerat l'import *target* de les aportacions obligatòries en base variable.

Com que la consecució dels objectius individuals 2017 ha estat del 100%, l'aportació en base variable per al 2018 serà de 15.443 €.

d) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers en els propers exercicis

Qualsevol variació en la quantia o en l'estructura dels sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers en els propers exercicis es duria a terme seguint els principis de la LOSS.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel consell d'administració de la societat, en la seva sessió de data 22/02/2018.

Indiqui si hi ha hagut Consellers que hi hagin votat en contra o s'hagin abstingut.

Sí

No

CAIXABANK, SA

ANNEX IARC 2017

A.7 Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, caldrà informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució d'aquest termini de preavís, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual.

Expliqui les condicions dels contractes dels consellers executius

a) Condicions generals dels contractes.

i. Naturalesa dels contractes.

Amb caràcter general, la naturalesa mercantil o laboral dels contractes amb els Consellers Executius està determinada pel nivell de les funcions de direcció exercides més enllà de la mera condició de Conseller, de conformitat amb la normativa d'aplicació i la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada «teoria del vincle».

ii. Durada.

Amb caràcter general els contractes tindran una durada indefinida.

iii. Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats.

Els contractes contindran una descripció clara de les funcions i responsabilitats que s'han d'assumir, i la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank; així mateix, amb caràcter general, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del grup CaixaBank o altres d'ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat del seu càrrec d'administrador de CaixaBank ni suposin un conflicte amb l'entitat.

En els contractes es podran pactar, a més, altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.

S'aplicarà als Consellers Executius el règim d'incompatibilitats establert legalment per als càrrecs de les entitats de crèdit.

iv. Compliment de deures i obligació de confidencialitat.

Sens perjudici del règim legalment establert per als administradors de societats mercantils, els contractes contindran estrictes obligacions de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació

confidencial a què els Consellers tinguin accés durant l'exercici dels seus càrrecs a CaixaBank o el seu grup.

v. Cobertura de responsabilitats civils i indemnització.

Els Consellers Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats davant tercers en què aquests puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Així mateix, els contractes poden establir el compromís de CaixaBank de mantenir indemnes els Consellers Executius de les despeses, danys i perjudicis que els hagi causat qualsevol reclamació de tercers com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sense que hi hagi hagut culpa o negligència dels mateixos Consellers Executius.

vi. Pactes de no-competència postcontractual.

Els contractes establiran pactes de no-concurrencia postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres en general, amb una durada que no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte. Excepte per raons justificades, la contraprestació al pacte de competència s'establirà com la suma dels components fixos de la remuneració que el Conseller Executiu hagi percebut durant el període de durada del pacte; l'import de la compensació serà dividit en quotes periòdiques futures, pagadores durant el període de durada del pacte de no-competència.

De la mateixa manera, l'incompliment del pacte de no-competència postcontractual ha de generar el dret de CaixaBank a obtenir del Conseller Executiu una indemnització per un import proporcionat al de la contraprestació satisfeta.

vii. Clàusules de terminació anticipada.

Els contractes establiran els supòsits en què el Conseller Executiu pot procedir a la resolució del contracte amb dret a indemnització, que podran tenir en compte situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o de canvi de control de l'entitat.

De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment del Conseller Executiu, sense cap compensació a favor d'aquest.

En qualsevol cas de finalització dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels Consellers Executius a qualssevol altres càrrecs o funcions exercits dins el grup CaixaBank o en altres societats en interès de l'entitat.

Els contractes també establiran terminis raonables de preavís en funció de les causes de finalització, i compensacions adequades per al cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritar durant els terminis incomplets.

La quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes dels Consellers Executius s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA. Els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb el que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, hagi de ser considerat remuneració variable serà objecte d'ajornament i pagament en la forma prevista per a

la retribució variable descrita a l'apartat A.4 i quedarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació que s'hi descriuen, incloent-hi l'aplicació dels pagaments diferits pendents de percebre.

viii. Pagaments per abandonament de contractes anteriors.

En els casos en què es pactin amb el Conseller Executiu paquets de remuneració relatius a primes de contractació o altres formes de compensació o pagaments per abandonament de contractes anteriors, aquests s'hauran d'adaptar als interessos de l'entitat a llarg termini, mitjançant l'establiment, d'acord amb el que estableix la LOSS, de disposicions en matèria de retencions, ajornament, rendiment i recuperacions anàlegs als establerts en la Política de Remuneració.

ix. Altres condicions contractuals.

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir altres clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, la LSC, la resta de normativa aplicable i la Política de Remuneració.

b) Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat.

- Aspectes generals.

El vigent contracte de prestació de serveis relatius al càrrec de Conseller Delegat subscrit amb el senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank, en els termes anteriorment descrits. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que s'ha detallat. El contracte no conté pactes de permanència.

Al contracte s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la Política de Remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualssevol requeriments regulatoris futurs.

- Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació.

El contracte conté un pacte de no-competència postcontractual d'una durada d'un any des del seu acabament, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.

La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i quedarà reduïda per qualssevol quantitats percebudes de les Societats del Grup o en les quals representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

Aquesta compensació serà satisfeta en dotze mensualitats iguals, la primera d'elles pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el Contracte de Serveis i les onze següents, al final de cadascun dels onze mesos naturals següents.

L'incompliment del pacte de competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del senyor Gonzalo Gortázar d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.

- Extinció del contracte.

Sens perjudici de la compensació pel pacte de no-competència, el senyor Gonzalo Gortázar tindrà dret a percebre de la Societat una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del Contracte de Serveis per qualsevol de les causes següents:

- extinció unilateral per part del senyor Gonzalo Gortázar per incompliment greu de la Societat de les obligacions incloses en el Contracte de Serveis;
- extinció unilateral per part de la Societat sense justa causa;
- cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració de la Societat i de les seves funcions de Conseller Delegat sense una causa justa; o
- adquisició del control de la Societat per una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tot o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.

El dret a percebre la indemnització aquí descrita queda condicionat al fet que el senyor Gonzalo Gortázar renunciï de manera simultània a tots els càrrecs que ocupa en llocs representatius i d'administració en altres societats del grup de CaixaBank en què hi hagi un interès per part de la Societat, o en qualssevol altres entitats alienes en representació de CaixaBank.

L'import de la indemnització prevista queda reduït addicionalment per qualssevol quantitats percebudes de les Societats en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització.

L'import positiu de la indemnització resultant del que preveuen les Clàusules precedents queda subjecte als límits i s'ha de fer efectiu en la forma i en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la Política de Remuneració en matèria de pagaments per terminació anticipada, incloent-hi les normes sobre reducció dels pagaments i sobre retenció dels instruments lliurats amb motiu d'aquests pagaments.

La Societat pot cessar el senyor Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i rescindir el Contracte de Serveis per una causa justa. S'entén per causa justa:

- qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el senyor Gonzalo Gortázar ha d'exercir els seus càrrecs a CaixaBank o en qualssevol altres societats del seu grup;
- la falta d'idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al senyor Gonzalo Gortázar; o
- qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del Contracte de Serveis o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el senyor Gonzalo Gortázar i les respectives entitats en les quals representi CaixaBank.

En cas que l'extinció del Contracte de Serveis es produeixi per una causa justa o per renúncia voluntària del senyor Gonzalo Gortázar per causes diferents de les estipulades anteriorment, aquest no tindrà dret a percebre la indemnització descrita en aquest apartat.

c) Condicions del contracte del senyor Tomás Muniesa Arantegui per les seves funcions executives.

- Aspectes generals.

El contracte de prestació de serveis relatius a les funcions executives subscrit amb el senyor Tomás Muniesa és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank, en els termes de l'apartat A.7. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que es detalla a l'apartat A.7. El contracte no conté pactes de permanència.

Al contracte s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la Política de Remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualssevol requeriments regulatoris futurs.

- Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació.

El contracte conté un pacte de no-competència postcontractual d'una durada d'un any des de la seva finalització, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.

La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i quedarà reduïda per qualssevol quantitats percebudes de les Societats del Grup o en les quals representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

Aquesta compensació serà satisfeta en dotze mensualitats iguals, la primera d'elles pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el Contracte de Serveis i les onze següents, al final de cadascun dels onze mesos naturals següents.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del senyor Tomás Muniesa de l'import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.

- Extinció del contracte.

Excepte per la compensació pel pacte de no-competència prevista, el senyor Tomás Muniesa no tindrà dret a percebre de la Societat cap indemnització en cas de cessament i extinció del Contracte de Serveis.