

## ANNEX 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

#### DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

<b>DATA FI DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA</b>	31/12/2014
<b>CIF</b>	A-08663619

#### **DENOMINACIÓ SOCIAL**

CAIXABANK, SA

#### **DOMICILI SOCIAL**

AV. DIAGONAL N. 621, (BARCELONA)

# 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 fet durant l'any de les condicions d'exercici d'opcions ja concedides.
- Criteris utilitzats i composició dels grups d'empreses comparables en les quals s'hagin examinat les polítiques de remuneració per tal d'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 generals aplicables a CaixaBank

Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

- 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 aquests s'assoleixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a 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.
- Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, basant principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en ambdós components de remuneració.
- L'element principal 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, amb la qual cosa constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, em què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador a causa del seu potencial paper com a generador de risc.
- 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.
- La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en aquesta 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 en 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»).

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

**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**

La LSC atribueix al Consell d'Administració, entre 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.

De conformitat amb el que estableixen la LSC i la LOSS, els consellers que componen la Comissió de Retribucions a 26 de febrer de 2015 són els següents:

Sra. María Amparo Moraleda Martínez (independent), Presidenta

Sr. Salvador Gabarró Serra (dominical), Vocal

Sr. Alain Minc (independent), Vocal

Sr. Leopoldo Rodés Castañé (dominical), Vocal

Durant l'exercici 2014 hi va haver diversos canvis en la composició de la Comissió de Retribucions, que juntament amb l'actual Comissió de Nomenaments integren una sola Comissió, la denominada Comissió de Nomenaments i Retribucions.

El 27 de febrer, després d'acordar el nomenament del senyor Antonio Sainz de Vicuña y Barroso com a membre de l'òrgan d'administració de CaixaBank, el Consell, també a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, va acordar nomenar el senyor Sainz de Vicuña y Barroso com a membre d'aquesta Comissió, per substituir el senyor Javier Godó Muntañola, que havia presentat la seva renúncia com a membre d'aquesta Comissió.

El 24 d'abril de 2014 la Junta General Ordinària d'Accionistes va aprovar el nomenament de la senyora María Amparo Moraleda Martínez com a membre del Consell d'Administració, amb caràcter de conseller independent, per tal de cobrir la vacant generada per la senyora Susana Gallardo Torrededía en haver-se complert el termini del seu mandat.

Després de la Junta General Ordinària d'Accionistes, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, va acordar la reelecció del senyor Sainz de Vicuña i el nomenament de la senyora Moraleda com a vocals de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, que, al seu torn, va acordar designar el senyor Sainz de Vicuña com el seu President.

El 25 de setembre de 2014 el Consell d'Administració de CaixaBank va acordar, en compliment de la LOSS, la transformació de la fins llavors Comissió de Nomenaments i Retribucions en Comissió de Nomenaments, amb la mateixa composició que l'anterior Comissió de Nomenaments i Retribucions, i la creació de la Comissió de Retribucions i el nomenament dels seus membres. Els membres nomenats van ser el senyor Salvador Gabarró Serra, el senyor Leopoldo Rodés Castañé i la senyora María Amparo Moraleda Martínez, que va passar a ocupar el càrrec de Presidenta d'aquesta nova Comissió.

Com a última modificació de l'exercici 2014, el 18 de desembre, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Nomenaments, va acordar el nomenament del senyor Alain Minc (Conseller Independent) com a Vocal de la Comissió de Retribucions.

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 Adjunta 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.

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, 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, sistemes de previsió social, remuneracions en espècie o sistemes basats en accions o referenciats al seu valor. 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 la dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents Comissions, com en 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.

Finalment, els Consellers no Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats en què aquests puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

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 en 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 firma 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 limitació 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 de què els Consellers siguin beneficiaris, l'abast que tenen, 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 s'haurà 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 la tasca triats, 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 prengui com a referència.
- Si escau, s'informarà sobre els períodes de diferiment o ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers si n'hi ha.

##### **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 en 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 del Consellers Executius.

i. Remuneració variable en forma de *bonus*.

- Aspectes generals.

Els Consellers Executius tindran 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 de l'acompliment. El mesurament d'acompliment es duu a terme mitjançant ajustos ex ante i ex post de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

Per al mesurament de l'acompliment 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.

Aquests conceptes podran consistir, entre altres de possibles, en tots o alguns dels que a continuació s'esmenten a tall d'exemple:

- ROE
- Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents
- Percentatge de variació del marge d'interessos més comissions
- Volum de negoci
- Variació d'actius danyats
- Qualitat

La proposta de composició i ponderació dels reptes corporatius s'estableix en qualsevol cas de conformitat amb el que preveuen la LOSS i la normativa de desplegament, i pot variar entre els Consellers Executius.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució 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.

- 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.

- Ajornament del pagament.

De conformitat amb el que preveu la LOSS, la remuneració variable en forma de *bonus* dels Consellers Executius s'abonarà de conformitat 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 restant 60 per cent) ajustada a risc s'ha d'abonar en tres pagaments, els imports i dates dels quals es determinen a continuació:

1/3 12 mesos després de la data del pagament inicial

1/3 24 mesos després de la data del pagament inicial

1/3 36 mesos després de la data del pagament inicial

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

CONTINUA EN L'APARTAT E.

A.5 Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi la 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.

El règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social aplicable als Consellers Executius no es pot configurar com un benefici discrecional. En conseqüència, el sistema de previsió social per als Consellers Executius 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 al 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.

- Règim de compatibilitat amb els pagaments per finalització anticipada.

Els pagaments per finalització anticipada que siguin aplicables en virtut dels respectius contractes dels Consellers Executius s'han de minorar per l'import dels fons acumulats a favor del Conseller Executiu en virtut dels sistemes de previsió social complementaris, tant durant el període d'acompliment del càrrec de Conseller Executiu com durant qualsevol període precedent en cas que amb anterioritat i sense solució de continuïtat hagin ocupat càrrecs de direcció a CaixaBank.

c) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius el 2015.

Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El 2015 es farà una aportació definida total de 255.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

En la mateixa pòlissa, i addicionalment a l'aportació definida anteriorment descrita, s'establirà una cobertura de mort 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 2015 és de 32.000 € aproximadament.

Sr. Antonio Massanell Lavilla:

El 2015 s'efectuarà una aportació definida total de 100.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

En la mateixa pòlissa, i addicionalment a l'aportació definida anteriorment descrita, s'establirà una cobertura de mort i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa. En cas de defunció, l'import de la prestació serà d'una vegada la suma de la retribució fixa anual més l'import de l'aportació anual al sistema de previsió social a què es refereix aquest apartat. En cas d'incapacitat total o absoluta, 1,5 vegades aquesta suma, i en cas de gran invalidesa, 3 vegades aquesta suma. L'estimació de la prima per aquesta cobertura per al 2015 és de 51.000 € aproximadament.

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.

## 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 finalització dels contractes amb els Consellers Executius es descriu a continuació en l'apartat A.7.

## 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 concurrència, 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 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 es pot establir en la forma d'un percentatge de la remuneració fixa o mitjançant el pagament d'una anualitat de retribució fixa per cada any de compromís de no competir.

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 finalització.

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.

#### 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 laborals anteriors, aquests s'hauran d'adaptar als interessos de l'Entitat a llarg termini, mitjançant l'establiment, de conformitat amb el que estableix la LOSS, de disposicions en matèria de retencions, ajornament, rendiment i recuperacions consistents amb els principis 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.

CONTINUA EN L'APARTAT E.

## 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 no Executius.

La Política de Remuneració té en compte actualment i a partir del 2015 remuneracions en espècie per als Consellers amb motiu de la Pòlissa de Responsabilitat Civil d'Administradors i Directius contractada per a tot el Grup "la Caixa".

b) 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 i adequats al seu estatus professional.

c) Remuneracions en espècie per a Consellers Executius el 2015.

Els contractes amb els Consellers Executius preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ells, els seus cònjuges i fills menors de 25 anys, valorades respectivament en 5.229 € per al senyor Gonzalo Gortázar i 2.092 € per al senyor Antonio Massanell l'any 2015.

d) 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 meritedes pel Conseller.

**Expliqui els altres conceptes retributius**

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

Tal com ha estat exposat en 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 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.

b) Remuneracions per l'exercici de càrrecs en societats del Grup el 2015.

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:

- Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank: 140.000 €  
- President del Consell d'Administració de VidaCaixa: 894.000 €  
- Conseller del Grupo Financiero Inbursa: 3.000 €

- Sr. Antonio Massanell Lavilla

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank: 140.000 €  
- Telefónica: 189.000 €  
- Conseller de SAREB: 85.000 €  
- Conseller de Mediterránea Beach & Golf Community: 32.000 €

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 2015 és la següent:

- Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché: 5.139 €  
- Sr. Antonio Massanell Lavilla: 4.148 €

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-ho als objectius, valors i interessos a llarg termini de la Societat, la qual cosa inclourà, si escau, una referència a: mesures previstes per garantir que en la política de remuneració s'atenen als resultats a llarg termini de la Societat, mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i els variables de la remuneració, mesures adoptades en relació amb les categories de personal amb activitats professionals que tinguin una 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 PREVISTES PER A EXERCICIS FUTURS**

**B.1** Faci una previsió general de la política de remuneracions per a exercicis futurs que descrigui aquesta política respecte a: components fixos i dietes i retribucions de caràcter variable, relació entre la remuneració i els resultats, sistemes de previsió, condicions dels contractes de consellers executius, i previsió de canvis més significatius de la política retributiva respecte a exercicis precedents.

### **Previsió general de la política de remuneracions**

La previsió general de la política de remuneració dels consellers executius en relació amb els components fixos i els variables de la remuneració, els sistemes d'estalvi a llarg termini, les condicions dels contractes executius i, en general, la previsió de canvis més significatius de la política de remuneració en relació amb els exercicis precedents ha estat objecte de tractament en els corresponents epígrafs d'aquest Informe de remuneració dels consellers.

**B.2** Expliqui el procés de presa de decisions per a la configuració de la política de remuneracions prevista per als exercicis futurs, i el paper exercit, si escau, per la Comissió de Retribucions.

### **Expliqui el procés de preses de decisions per a la configuració de la política de remuneracions**

En els propers exercicis no s'esperen canvis significatius en el procés de presa de decisions per a la configuració de la política de remuneració, tenint en compte que les competències i funcions dels òrgans de govern que intervenen en aquest procés, inclosa la CR, estan establertes amb caràcter imperatiu per la LSC i, addicionalment, en el cas d'entitats de crèdit, per la LOSS.

**B.3** Expliqui els incentius creats per la Societat en 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.

### **Expliqui els incentius creats per reduir riscos**

Tal com s'exposa en l'apartat A.13, 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 desplaçament, i afecta tots els components de la remuneració dels consellers, executius o no.

A tall d'exemple, s'indiquen les mesures següents que, entre d'altres, s'han tingut en consideració per reduir l'exposició a riscos excessius i d'ajust als objectius, valors i interessos a llarg termini de CaixaBank:

- 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
- Una remuneració variable en forma de *bonus* vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos
- D'acord amb el que estableix l'apartat A.4, una vegada determinat l'import de la remuneració variable, s'abonarà un 40 per cent d'aquest import i el 60 per cent restant s'abonarà per terços en les tres anualitats següents.
- S'han ampliat els supòsits de reducció de la remuneració variable (*malus*) i s'introdueixen clàusules de recuperació sobre la porció ja satisfeta (*clawback*). Tot això amb la possibilitat que afecti el 100 per cent de la remuneració variable.
- Tots els Consellers Executius o una part d'ells podran ser remunerats mitjançant un pla d'incentius a llarg termini basat en accions, estructurat com un esquema de retribució variable que els permeti percebre, transcorregut un determinat període de temps, un import en accions, opcions sobre accions, o en metàl·lic, sempre que es compleixin determinades condicions establertes en el mateix incentiu, entre aquestes la permanència en la data d'abonament i la consecució de determinats indicadors de compliment i de caràcter financer.
- El sistema de previsió social dels Consellers Executius no 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.

- Segons el que estableix l'apartat A.7, amb caràcter general, la quantia dels pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius no ha de superar dues vegades l'import anual dels components fixos de la remuneració. Així mateix, els pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius quedaran subjectes als mateixos supòsits de reducció que els establerts per a la retribució variable en l'apartat A.4.

En conseqüència, les mesures que cal adoptar per reduir l'exposició a riscos excessius i d'ajust als objectius, valors i interessos a llarg termini de CaixaBank, contingudes en qualsevol moment en la política de remuneració del col·lectiu identificat, hauran d'estar en consonància amb el que estableixen la LOSS i la seva normativa de desplegament.

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

**C.1 Expliqui de manera resumida les principals característiques 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 reflecteixin en 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.

D'acord amb el que es va exposar en l'IARC corresponent a l'exercici 2013, CaixaBank té aprovat un sistema de retribució lineal i fixa per als membres del Consell d'Administració de CaixaBank o les seves filials per l'exercici de funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions.

La Junta General d'Accionistes de CaixaBank, celebrada el dia 24 d'abril de 2014, va acordar fixar en 3.800.00 € la quantitat fixa anual de la remuneració dels Consellers.

El Consell d'Administració, en la sessió de 24 d'abril de 2014, va aprovar, a proposta de la llavors denominada Comissió de Nomenaments i Retribucions, que la remuneració que haurien de percebre en l'exercici 2014 els vocals del Consell i els membres de les Comissions es mantingués en els mateixos imports acordats per a l'exercici 2013, incloent-hi la rebaxa d'un 10 per cent que es va acordar a mitjan any 2012 i a l'empara de l'autorització que sobre això preveïen tant l'article 34 dels Estatuts socials com l'acord adoptat per la Junta General Ordinària del 24 d'abril de 2014 en el punt vuitè de l'ordre del dia, i les van establir de la manera següent:

81.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun dels vocals del Consell d'Administració;  
27.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun dels membres de la Comissió Executiva, de la Comissió d'Auditoria i Control i de la Comissió de Nomenaments i Retribucions;

Les remuneracions indicades en els punts anteriors no es condicionaven a l'assistència a les sessions.

Així mateix, el Consell va aprovar, a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, la retribució del President, addicional a les seves retribucions per la seva pertinença al Consell i a Comissions, i que suposa mantenir la seva retribució al marge de les que rep com a vocal del Consell i eventualment les que pugui percebre com a membre d'alguna de les Comissions d'aquest, en la mateixa quantitat que ja tenia fixada per a l'any 2012 i 2103, és a dir, 1.000.000 €. Igualment, va ratificar les retribucions corresponents al Conseller Delegat per les funcions executives que tenia atribuïdes en la Societat i que havien estat aprovades en la sessió del Consell d'Administració del 27 de febrer de 2014.

Finalment, en el supòsit de creació de noves comissions, el Consell va aprovar que cadascun dels membres d'aquestes noves comissions rebria la mateixa retribució que els membres de les comissions: Comissió Executiva, Comissió d'Auditoria i Control i Comissió de Nomenaments i Retribucions, que es van aprovar per a l'exercici 2014

Els imports percebuts pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank per l'exercici de funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions, corresponents a l'exercici 2014, es detallen en l'apartat D.

2. En relació amb els Consellers Executius.

a) Joan Maria Nin Génova:

- Aspectes generals.

L'estructura i els conceptes retributius de la remuneració del senyor Joan Maria Nin el 2014 van ser els que es van exposar en detall en l'IARC corresponent a l'exercici 2014. Durant aquest exercici, i de conformitat amb el que estableix l'article 34 dels Estatuts socials de CaixaBank vigents en l'exercici 2014, el senyor Joan Maria Nin tenia reconegut el dret a percebre una remuneració per l'exercici de funcions executives, de manera addicional i independent a la remuneració com a mer membre del Consell d'Administració.

Durant l'exercici 2014 la totalitat de la retribució percebuda pel senyor Joan Maria Nin fins a la finalització dels seus serveis es detalla en l'apartat D. Se li va abonar pels conceptes següents:

- Una retribució lineal i fixa per la seva mera condició com a membre del Consell d'Administració de CaixaBank o les seves filials o per la pertinença a alguna de les seves comissions, independent a l'exercici de les seves funcions executives a CaixaBank. La remuneració que ha de percebre per la condició de membre d'aquests òrgans de govern és la mateixa que la indicada en l'apartat 1 anterior.
- Una retribució fixa o bàsica per l'exercici de les seves funcions executives.
- Una aportació de caràcter fix a una assegurança d'estalvi per a supervivència i mort de la modalitat d'aportació definida.
- Una remuneració variable amb un import final a percebre que es va valorar i es va liquidar d'acord amb els paràmetres i normes establerts per la Junta General d'Accionistes en la reunió celebrada el 25 d'abril de 2013.

Així mateix, com a Conseller i, després, President de l'entitat asseguradora VidaCaixa, SA de Seguros y Reaseguros, va percebre en l'exercici 2014 una remuneració fixa total de 76.000 €, l'import de la qual s'indica en l'apartat D.1.b).i) «Retribucions meritades pels Consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup "Remuneració fixa"».

- Contracte de prestació de serveis relatiu al càrrec de Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank, de 29 de maig de 2014.

Així mateix, en l'ARC corresponent a l'exercici 2014, es va deixar constància que l'entrada vigor de la Llei 26/2013, de 27 de desembre, de caixes d'estalvis i fundacions bancàries, va establir l'obligació de Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa" (d'ara endavant, «"la Caixa"»), accionista de control de CaixaBank, de transformar-se en fundació bancària abans del dia 29 de desembre de 2014. Com a conseqüència d'això, la transformació en fundació bancària i la consegüent finalització de l'exercici indirecte de l'activitat financera de "la Caixa" tindria com a efecte l'assumpció per part de CaixaBank de la plena responsabilitat de les activitats financeres, de les quals en últim terme depenia de "la Caixa"; per aquest motiu, els càrrecs i les funcions, així com l'estructura i la quantia de la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, i particularment del càrrec de Vicepresident i Conseller Delegat d'aquest, es podrien veure alterats per reflectir aquesta assumpció addicional de funcions i responsabilitats dins CaixaBank.

Com a conseqüència d'això, el contracte de serveis del senyor Joan Maria Nin i les condicions de remuneració de l'exercici del càrrec de Vicepresident Executiu i Conseller Delegat es van adaptar a la nova situació de l'Entitat, per tal de reflectir la concentració de responsabilitats produïda després de la pèrdua per part de "la Caixa" de la seva condició d'entitat de crèdit i l'assumpció directa de les funcions fins ara exercides pel senyor Joan Maria Nin, la seva direcció general sobre les activitats financeres de CaixaBank. Per tot això, i CaixaBank, en data 29 de maig de 2014, van subscriure un nou contracte de prestació de serveis, les principals característiques del qual en matèria de remuneració són les que es detallen a continuació:

- El contracte va entrar en vigor i va produir plens efectes des del dia 16 de juny de 2014, data de la inscripció de la fundació bancària que va resultar de la transformació de "la Caixa" en el Registre de Fundacions de competència estatal.
- Es van establir els components de la retribució següents:

- Com a conseqüència de l'assumpció addicional de funcions i responsabilitats dins CaixaBank, la retribució fixa anual bruta es va elevar a un import de 2.660.000 €, a ser minorada en l'import de les quantitats que el senyor Joan Maria Nin percebés 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 aliens, a excepció de les quantitats que el senyor Joan Maria Nin percebés com a remuneració del càrrec de President de VidaCaixa, SA de Seguros y Reaseguros. Fins a la data de finalització de la seva prestació de serveis, el dia 30 de juny de 2014, el senyor Joan Maria Nin va meritjar com a retribució fixa la quantia de 946.000 €.

En l'apartat D.1.a).i) «Sous» s'indica la retribució fixa meritada fins a la finalització de la seva prestació de serveis en CaixaBank una vegada minorada per l'import de 54.000 euros pel fet de ser membre del Consell d'Administració de CaixaBank i en les seves comissions.

- Una prima anual a una assegurança d'estalvi per cobrir les contingències de supervivència, per arribar a l'edat de 65 anys, incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus, i mort. La prima anual és d'1.845.021 €, amb reconeixement de la consolidació de drets econòmics acumulats en cas que es produeixi l'extinció del contracte abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, sempre que el cessament no es produeixi per una causa justa; en la mateixa pòlissa s'inclouia una assegurança de mort, per incapacitat permanent, total o absoluta, i per gran invalidesa, com a prestació addicional a l'import dels drets econòmics acumulats per l'aportació definida indicada anteriorment, equivalent a la suma de:

- Dues anualitats de la retribució fixa en cas que es materialitzi la contingència durant els anys 2014 a 2017 i una anualitat a partir de l'any 2018, més
- dues anualitats de la remuneració fixa anual que li correspongués pel càrrec de President de VidaCaixa, en cas que es materialitzi la contingència durant els anys 2014 a 2017 i una anualitat a partir de 2018, per l'import aplicable en el moment que es produeixi la contingència.

En l'apartat D.1.a).iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada fins a la finalització de la seva prestació de serveis a CaixaBank i en 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.

- Com a components no fixos de la remuneració es van establir els següents:

- Una retribució variable anual en forma de *bonus* objectiu (*target*) per un import de 700.000 €, amb un grau de consecució màxim del 150 per cent.
- El dret a participar en els plans d'incentius, lliuraments d'accions, opcions sobre accions o remuneracions indexades al

valor de l'acció que a partir d'ara pugui acordar la Societat.

- Com a indemnització a percebre en cas de finalització del contracte sense una causa justa o per canvi del control de "la Caixa" es va establir una quantitat equivalent a dues vegades la suma dels components fixos anuals bruts de la remuneració, corresponents a la retribució fixa i a la prima anual de l'assegurança d'estalvi per la part de supervivència, per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte, més la remuneració fixa anual que li correspongués pel càrrec de President de VidaCaixa, per la quantia aplicable en la data de l'extinció del contracte.
- L'import de la indemnització prevista es veuria minorat per l'import dels drets econòmics acumulats o ja efectivament percebuts en virtut de l'assegurança d'estalvi i per qualssevol quantitats anàlogues percebudes de les societats del Grup o en què ocupés càrrecs en interès de CaixaBank.
- L'import de la indemnització només seria abonable en cas que la Societat mantingués durant els cinc anys immediatament anteriors a l'extinció del contracte de serveis una mitjana de solvència, liquiditat i resultats que se situés per damunt del quart quartil del conjunt de bancs espanyols comparables.
- Es va establir un pacte de competència postcontractual d'un any des de la finalització del contracte, que en general afectava les activitats, directes o indirectes, en el sector financer; la contraprestació per aquest compromís es va establir en una anualitat dels components fixos de la remuneració (retribució fixa anual i aportació anual a l'assegurança d'estalvi), que s'ha de percebre en els casos de desistiment voluntari. En la resta de casos, la contraprestació d'una anualitat s'entenia subsumida en la indemnització per finalització del contracte. L'incompliment de l'obligació de no competir comportava l'obligació del senyor Joan Maria Nin de satisfer a CaixaBank l'import d'una anualitat dels components fixos de la remuneració (retribució fixa anual i aportació anual a l'assegurança d'estalvi).

CONTINUA EN L'ANNEX

## D DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

<b>Nom</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Període de meritació exercici 2014</b>
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Executiu	Des de 30/06/2014 fins a 31/12/2014.
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Independent	Des de 24/04/2014 fins a 31/12/2014.
ARTHUR K. C. LI	Un altre Extern	Des de 20/11/2014 fins a 31/12/2014.
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
DAVID K. P. LI	Un altre Extern	Des de 01/01/2014 fins a 23/10/2014.
ALAIN MINC	Independent	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	Executiu	Des de 01/01/2014 fins a 30/06/2014.
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	Independent	Des de 01/01/2014 fins a 24/04/2014.
ISIDRE FAINÉ CASAS	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
EVA AURÍN PARDO	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independent	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 30/06/2014.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
JOHN S. REED	Independent	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Independent	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	Dominical	Des de 01/01/2014 fins a 31/12/2014.
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Executiu	Des de 30/06/2014 fins a 31/12/2014.
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	Independent	Des de 01/03/2014 fins a 31/12/2014.



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

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

**i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)**

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 2014	Total any 2013
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	0	81	0	0	0	7	0	0	88	81
ISIDRE FAINÉ CASAS	0	1.081	0	0	0	27	0	0	1.108	1.108
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	40	0	0	0	5	0	0	45	108
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	81	0	0	0	7	0	0	88	81
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	81	0	0	0	27	0	0	108	81
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	0	25	0	0	0	17	0	0	42	135
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
ALAIN MINC	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
DAVID K. P. LI	0	68	0	0	0	0	0	0	68	81
ARTHUR K.C. LI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EVA AURÍN PARDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
JOHN S. REED	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0	55	0	0	0	51	0	0	106	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	0	68	0	0	0	52	0	0	120	0

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 2014	Total any 2013
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	572	40	0	42	0	14	0	5	673	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	531	40	0	35	0	14	0	3	623	0
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	892	40	0	138	0	14	15.081	0	16.165	2.146

## ii) Sistemes de retribució basats en accions

JOAN MARIA NIN GÉNOVA

Pla retribució variable 2014

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2014				Opcions assignades durant l'exercici 2014						
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
01/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condicions:											
Accions lliurades durant l'exercici 2014			Opcions exercides en l'exercici 2014			Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2014				
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
33.410	4,12	138	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Altres requisits d'exercici:											

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE

Pla retribució variable 2014

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2014					Opcions assignades durant l'exercici 2014					
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
01/01/2014	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-		
Condicions:											
Accions lliurades durant l'exercici 2014			Opcions exercides en l'exercici 2014				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2014			
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
10.140	4,12	42	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Altres requisits d'exercici:											

ANTONIO MASSANELL LAVILLA

Pla de retribució variable 2014

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2014					Opcions assignades durant l'exercici 2014					
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
01/01/2014	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-		
Condicions:											
Accions lliurades durant l'exercici 2014			Opcions exercides en l'exercici 2014				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2014			
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
8.595	4,12	35	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 2014	Exercici 2013	Exercici 2014	Exercici 2013
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	120	100	223	100
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	50	0	12.442	0
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	129	0	1.925	0

### iv) Altres beneficis (en milers d'euros)

JOAN MARIA NIN GÉNOVA					
Retribució en forma de bestretes, crèdits concedits					
Tipus d'interès de l'operació		Característiques essencials de l'operació		Imports eventualment retornats	
0,00		No aplica		No aplica	
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers			
Exercici 2014	Exercici 2013	Exercici 2014		Exercici 2013	
6		No aplica			

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 aplica		No aplica	
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers			
Exercici 2014	Exercici 2013	Exercici 2014		Exercici 2013	
13		No aplica			

**b) Retribucions meritades pels Consellers de la Societat per la seva pertinença a Consells en altres Societats del Grup:**

**i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)**

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 2014	Total any 2013
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	0	76	0	0	0	0	0	0	76	90
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	138	0	0	0	0	0	0	138	100
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	45	0	0	0	0	0	0	45	90
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	447	0	0	0	0	0	0	447	0
EVA AURÍN PARDO	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0

**ii) Sistemes de retribució basats en accions**

**iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini**

**c) Resum de les retribucions (en milers d'euros):**

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 exercitades	Total exercici 2014 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2014 grup	Total exercici 2014	Total exercici 2013	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
ALAIN MINC	108	0	0	108	0	0	0	0	108	108	0
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	16.165	138	0	16.303	76	0	0	76	16.379	2.146	120
JOHN S. REED	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	108	0	0	108	138	0	0	138	246	208	0
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	81	0
ISIDRE FAINÉ CASAS	1.108	0	0	1.108	0	0	0	0	1.108	1.108	0
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	115	0	0	115	0	0	0	0	115	108	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	115	0	0	115	0	0	0	0	115	108	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	115	0	0	115	45	0	0	45	160	108	0
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	45	0	0	45	45	0	0	45	90	198	0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	88	0	0	88	0	0	0	0	88	81	0
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	108	0	0	108	0	0	0	0	108	81	0
EVA AURÍN PARDO	81	0	0	81	45	0	0	45	126	81	0
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	108	0	0	108	0	0	0	0	108	108	0
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	42	0	0	42	0	0	0	0	42	135	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 exercitades	Total exercici 2014 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2014 grup	Total exercici 2014	Total exercici 2013	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
DAVID K. P. LI	68	0	0	68	0	0	0	0	68	81	0
ARTHUR K.C. LI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	623	35	0	658	0	0	0	0	658	0	50
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	673	42	0	715	447	0	0	447	1.162	0	129
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	106	0	0	106	0	0	0	0	106	0	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20.227</b>	<b>215</b>	<b>0</b>	<b>20.442</b>	<b>796</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>796</b>	<b>21.238</b>	<b>4.983</b>	<b>299</b>

## D.2 Informi 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 en l'apartat C, la remuneració fixa (sou) per a l'exercici 2014 del senyor Joan Maria Nin es va elevar com a conseqüència de l'assumpció addicional de funcions i responsabilitats dins CaixaBank, atesa la transformació en fundació bancària i la consegüent finalització de l'exercici indirecte de l'activitat financera de "la Caixa", que va tenir com a efecte l'assumpció per part de CaixaBank de la plena responsabilitat de les activitats financeres.

Així mateix, també es va elevar la retribució fixa del senyor Gonzalo Gortázar com a conseqüència de la seva trajectòria professional i les noves funcions assumides com a Conseller Delegat.

La retribució fixa, corresponent a l'exercici de les funcions executives, del senyor Antonio Massanell es va mantenir en la mateixa quantia que la que va percebre en l'exercici 2013.

Respecte de la remuneració variable a curt termini corresponent a l'exercici 2014, es van modificar alguns dels reptes corporatius que es van fixar per a la retribució variable de 2013, tot això per tal d'alinejar-los amb els objectius de CaixaBank per a l'exercici 2014:

- Es va substituir el repte LTD-liquiditat pel repte volum de negoci detallista (crèdits més recursos detallistes).
- Es va incorporar un nou repte, percentatge de variació marge d'interessos.
- Es va eliminar el repte ROA, molt correlacionat amb el nou repte ROE (sobre consum de capital).
- Es va substituir el repte benefici net / consum de capital regulatori pel repte ROE.

D'aquesta manera, els reptes i pesos per a l'exercici 2014 van ser els següents:

Repte	Pes
ROE CaixaBank	12,5%
Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents	7,5%
Qualitat CaixaBank	10%
Variació actius danyats	7,5%
Volum negoci detallista	5%
Percentatge de variació de marge interessos	7,5%

D'acord amb el grau de consecució dels reptes corporatius indicats en l'apartat C, el grau de consecució dels reptes corporatius en l'exercici 2014 va ser per al senyor Joan Maria Nin del 97,2 per cent davant el 85,82 per cent en l'exercici 2013. Així mateix, en el cas del senyor Gonzalo Gortázar i el senyor Antonio Massanell (els graus de consecució màxima dels quals no arribaven al 150 per cent del senyor Joan Maria Nin, sinó al 120 per cent), el grau de consecució dels reptes corporatius en l'exercici 2014 va ser del 88,72 per cent davant el 79,83 per cent en l'exercici 2013.

## 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:

	Número	% sobre el total
<b>Vots emesos</b>	4.057.126.033	100,00%
	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Vots negatius</b>	74.219.464	1,82%
<b>Vots a favor</b>	3.928.947.734	96,84%
<b>Abstencions</b>	53.958.835	1,33%



## 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, detalli'l breument.

CONTINUACIÓ APT. A.1.

b) Canvis més significatius efectuats en la política de remuneracions respecte de l'aplicada durant l'exercici 2014.

Amb motiu de l'entrada en vigor de la LOSS i del Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014 (d'ara endavant, «Reglament delegat»), CaixaBank ha procedit a revisar i a adaptar la política de remuneració del col·lectiu identificat, en què s'inclouen els Consellers no Executius i els Consellers Executius de CaixaBank.

En relació amb els Consellers no Executius, no hi ha canvis significatius pel que fa a la política de remuneració aplicada en l'exercici 2014, excepte pel que s'exposa en l'apartat A.3 per al 2015.

En relació amb els Consellers Executius, els canvis més significatius per als propers exercicis en relació amb el de 2014 són els següents:

- El percentatge màxim de consecució dels objectius de la remuneració variable en forma de *bonus* es rebaixa del 150 al 120 per cent.
- S'hi introdueix la possibilitat d'establir per a tots els Consellers Executius o per a una part d'ells, com a component variable de la remuneració, un sistema d'incentius a llarg termini basats en accions de CaixaBank o referenciats al seu valor.
- S'amplien els supòsits de reducció de la remuneració variable (*malus*) i s'hi introdueixen clàusules de recuperació sobre la porció ja satisfeta (*clawback*), tot això amb possibilitat d'afectar el 100 per cent de la remuneració variable.
- Els pagaments per finalització anticipada dels contractes es limiten, com a màxim, a dues anualitats dels components fixos de la remuneració (remuneració fixa en metàl·lic i aportacions prefixades a sistemes de previsió i estalvi).
- S'estableix que els pagaments per finalització anticipada dels contractes es diferiran i s'abonaran seguint principis aplicables a la remuneració variable.
- S'estenen els supòsits de reducció de la remuneració variable als pagaments per finalització anticipada.
- En relació amb la governança de les remuneracions, durant l'exercici de 2014 s'ha procedit a la separació de la Comissió de Nomenaments i Retribucions en dues comissions diferents, una de nomenaments i una altra de retribucions, i s'ha procedit a la renovació dels seus membres, tot això en la forma que preceptuen la LSC i la LOSS.

Aquests canvis es descriuen més detalladament en els corresponents apartats d'aquesta política de remuneració.

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

De conformitat 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 més endavant es detallarà en aquesta política de remuneració.

En relació amb els membres del Consell d'Administració amb funcions executives (d'ara endavant, els «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* vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- Previsió social.

Juntament amb això, es pot establir per a tots els Consellers Executius o per a una part d'ells, com a component variable de la remuneració i amb l'acord previ de la Junta General, un sistema d'incentius a llarg termini basats en accions de CaixaBank o referenciats al seu valor (d'ara endavant, «ILP»).

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. En l'actualitat, oscil·la entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 25 per cent, sense tenir en compte altres possibles components variables com l'ILP.

La remuneració variable dels Consellers no ha de ser superior al 100 per cent dels components fixos de la remuneració total de cada un d'ells, 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.

### CONTINUACIÓ APT. 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 estan efectuats per empreses especialitzades de primer nivell, i la mostra és comparable a la del sector financer del mercat on opera CaixaBank i la de les empreses de l'IBEX 35 comparables.

A títol il·lustratiu, CaixaBank ha utilitzat com a mostra del sector financer la informació pública disponible sobre els Consellers Executius de les entitats financeres que pertanyen a l'IBEX 35 (Santander, BBVA, Banc Sabadell, Banco Popular i Bankinter); com a mostra multisectorial ha utilitzat la informació pública disponible sobre els Consellers Executius de 20 empreses que, per dades de dimensió (capitalització borsària, actius, facturació i nombre d'empleats), són comparables a CaixaBank.

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 en 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 2015.

El Consell d'Administració, en la sessió de 18 de desembre de 2014, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar el nou marc de remuneració dels membres del Consell, per a la seva entrada en vigor l'1 de gener de 2015.

La proposta manté 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). La proposta aprovada 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, és a dir, 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 per 100 superior a la dels vocals;
- Es manté la retribució addicional del President del Consell d'Administració d'1.000.000 € a l'any.

El Consell d'Administració no té intenció de proposar a la Junta General d'Accionistes de 2015 l'aprovació d'una nova quantitat fixa anual de la remuneració dels Consellers, per la qual cosa serà d'aplicació per a l'any 2015, i més enllà mentre la Junta General no acordi una nova xifra, l'import màxim de 3.800.000 € aprovat per la Junta General d'Accionistes de 2014.

#### e) Components fixos de la remuneració dels Consellers Executius el 2015.

Per a l'exercici de 2015, la retribució fixa en efectiu a satisfer als actuals Consellers Executius és la següent:

- Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché – Conseller Delegat 2.149.000 €
- Sr. Antonio Massanell Lavilla – Vicepresident 1.520.000 €

L'estimació de la remuneració pels càrrecs exercits en societats del Grup, en funció dels càrrecs ocupats a 26 de febrer de 2015, és d'1.037.000 € per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché i de 446.000 € per al senyor Antonio Massanell Lavilla, de manera que l'estimació dels imports líquids que ha de satisfer CaixaBank el 2015 serien, respectivament, d'1.112.000 € i d'1.074.000 €.

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 d'ells el 2015, es descompta de la remuneració fixa com a Conseller Executiu.

La remuneració corresponent a les aportacions fixes als sistemes de previsió social es detalla en 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 en 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 addicional del President, aquesta podria ser objecte de variació en l'exercici 2016, dins el límit màxim global fixat per la Junta General per a aquest exercici, en consideració als canvis que es puguin produir com a conseqüència de la fi del període transitori establert per la disposició transitòria segona de la Llei 26/2013, de 27 de desembre, de caixes d'estalvis i fundacions bancàries.

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 en l'apartat A.3 precedent.

CONTINUACIÓ APT. A.4.

- Política de retenció.

Totes les accions lliurades comportaran un període de restricció d'alienació d'un any des del lliurament de les accions. Durant el període de restricció d'alienació, l'exercici dels drets com a accionista correspon al Conseller Executiu en tant que titular de les accions.

La titularitat tant de les accions com de l'efectiu el lliurament dels quals hagi estat diferit en virtut del que s'ha dit anteriorment és de CaixaBank. L'efectiu diferit merita interessos per al Conseller Executiu. Els rendiments de les accions diferides corresponen al Conseller Executiu. Els rendiments inclouen qualsevol forma de remuneració de l'accionista o rèdit de les accions; així, sense caràcter limitador, s'hi inclouen els dividendes bruts distribuïts, les accions alliberades assignades a les accions diferides o, si escau, el producte de l'alienació dels drets d'assignació gratuïta o de subscripció preferent d'accions, entre altres possibles (en aquest últim cas, l'opció presa sempre serà la venda dels drets i el seu lliurament en efectiu). L'aplicació o el desenvolupament de la política de remuneració haurà de procurar la no-dilució del valor de les accions diferides; qualsevol rendiment en efectiu diferit meritara interessos en la forma descrita anteriorment.

En situacions excepcionals, com la incapacitat permanent o la mort, Recursos Humans, juntament amb el Departament de Riscos, ha de determinar el procés de liquidació dels cicles de cobrament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la política de remuneració.

- Situacions especials.

En situacions especials no previstes (i. e. operacions corporatives que afectin la titularitat de les accions lliurades o diferides) s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb els principis de la política de remuneració.

ii. Incentius a llarg termini basats en accions.

Tots els Consellers Executius o una part d'ells podran ser remunerats addicionalment mitjançant un pla d'incentius a llarg termini basat en accions, estructurat com un esquema de retribució variable que els permeti percebre, transcorregut un determinat període de temps, un import en accions, opcions sobre accions, o en metàl·lic, sempre que es compleixin determinades condicions establertes en el mateix ILP, entre aquestes la permanència en la data d'abonament i la consecució de determinats indicadors de compliment i de caràcter financer.

L'assignació individual de l'incentiu s'establirà prenent com a base un criteri objectiu segons les funcions que exerceixi el Conseller Executiu. Les condicions específiques de l'ILP seran les aprovades per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank a proposta del Consell d'Administració, i les contingudes en els corresponents acords i documents de desplaçament reguladors d'aquest.

iii. Supòsits de reducció i recuperació de la remuneració variable (ajust ex-post).

- Supòsits de reducció.

De manera consistent amb la LOSS, els Consellers Executius veuran reduït, totalment o parcialment, els imports de remuneració variable, inclosos els imports pendents de pagament, ja sigui en efectiu o mitjançant el lliurament d'accions, en qualsevol de les situacions següents:

- Cessament o finalització per una causa justa a instàncies de l'Entitat, en aquest cas 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.

- Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
- Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
- Existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern que minorin els paràmetres financers que serveixin de base per al càlcul de la remuneració variable.
- 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.

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.

- Supòsits de recuperació.

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin generat en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la remuneració variable, però siguin conegudes amb posterioritat, 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 remuneració variable indegudament percebuda. Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en accions, segons que correspongui.

- Supòsits de reducció i recuperació en l'ILP.

Les normes de desplegament de l'ILP hauran d'establir normes específiques pròpies de reducció o recuperació de les prestacions a favor dels seus participants, i hauran d'adaptar en el que calgui els supòsits de reducció i recuperació que aquí es preveuen a la naturalesa i les finalitats de l'ILP.

#### 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 noves contractacions, sempre que l'Entitat posseeixi 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 2015.

##### i. Remuneració variable en forma de *bonus*.

Sr. Gonzalo Gortázar Rotaèche:

El *bonus* objectiu per al 2015 es fixa en 500.000 €. 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:

- Rendibilitat, amb una ponderació del 25 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent. Al seu torn, aquest paràmetre se subdivideix en els següents:
  - ROE CaixaBank 15 per cent
  - Percentatge variació despeses d'explotació recurrents 5 per cent
  - Percentatge variació marge d'interessos i comissions 5 per cent
- Volum de negoci total de CaixaBank, exclouent-ne les emissions internacionals, amb una ponderació del 7,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- Risc per variació d'actius danyats, amb una ponderació del 7,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- Qualitat CaixaBank, amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 100 per cent.

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 els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

En tots els casos, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

Sr. Antonio Massanell Lavilla:

El *bonus* objectiu per al 2015 es fixa en 150.000 €. 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:

- Rendibilitat, amb una ponderació del 25 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent. Al seu torn, aquest paràmetre se subdivideix en els següents:

- ROE CaixaBank 15 per cent
- Percentatge variació despeses d'explotació recurrents 5 per cent
- Percentatge variació marge d'interessos i comissions 5 per cent

- Volum de negoci total de CaixaBank, excloent-ne les emissions internacionals, amb una ponderació del 7,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.

- Risc per variació d'actius danyats, amb una ponderació del 7,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.

- Qualitat CaixaBank, amb una ponderació del 10 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 100 per cent.

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 els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

En tots els casos, no assolir el grau de consecució mínima implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

ii. ILP

És intenció del Consell d'Administració de CaixaBank proposar a la Junta General Ordinària que s'ha de celebrar el 2015 l'aprovació d'un ILP per a un col·lectiu d'empleats de la societat, entre els quals es troben els Consellers Executius.

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 APT. A.7.

b) Pagaments per finalització anticipada.

i. Aspectes generals.

La LOSS estableix que 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.

ii. Límits.

Amb caràcter general, la quantia dels pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius no ha de superar dues vegades l'import anual dels components fixos de la remuneració. En el límit s'inclouen els pagaments per l'incompliment dels preavisos que es puguin haver acordat en els contractes respectius.

iii. Supòsits de reducció.

En aplicació del principi que 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, els pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius quedaran subjectes als mateixos supòsits de reducció que els establerts per a la retribució variable en l'apartat A.4 d'aquest document, amb els efectes i sota el procediment que s'hi preveuen, incloent-hi l'aplicació als pagaments diferits pendents de percebre. No obstant això, els contractes subscrits pels Consellers

Executius podran recollir altres causes de reducció o de recuperació addicionals a les establertes en aquest apartat A.4.

iv. Relació amb el sistema de previsió social.

Tal com s'estableix en l'apartat A.5, els pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius se satisfaran per la diferència positiva que en cada cas pugui correspondre entre la quantia indemnitzatòria que escaigui i l'import dels drets acumulats a favor seu en la pòlissa que instrumenta els compromisos en matèria de previsió social complementària, sobre la qual, si escau, el Conseller Executiu mantingui la titularitat en supòsits de cessament o rescissió anticipada.

v. Ajornament i pagament.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que resulti de l'aplicació del que estableix aquest apartat serà objecte d'ajornament mitjançant fórmules basades en els principis aplicables a l'ajornament de la retribució variable, compatibles amb les previsions de la LOSS, de la seva normativa de desplegament o dels criteris emesos per les autoritats regulatòries en exercici de les potestats reglamentàries, executives o interpretatives de la normativa aplicable.

c) Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaache 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 Rotaache 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 en l'apartat A.7. El contracte no conté pactes de permanència.

En el 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.

En cas que el senyor Gonzalo Gortázar acabi el seu contracte per desistiment voluntari, la contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat de la seva retribució fixa. D'aquesta quantitat s'ha de deduir l'import dels drets acumulats en el sistema de previsió complementària, en la forma prevista en l'apartat A.5, i qualssevol altres quantitats percebudes per la finalització de càrrecs en el Grup que incloguin aquest tipus de contraprestació. En cas que les deduccions condueixin a un resultat negatiu, l'import de la contraprestació és igual a zero.

En cas que el seu contracte acabi amb dret a indemnització, la contraprestació pel pacte de no-competència s'entén inclosa en el pagament per finalització anticipada descrit a continuació.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del senyor Gonzalo Gortázar de l'import d'una anualitat de la seva retribució fixa.

- Causes de finalització.

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- Extinció unilateral per part del senyor Gonzalo Gortázar per incompliment greu de la CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.

- Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.

- Cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració de i de les seves funcions de Conseller Delegat sense una causa justa.

- Adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de "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.

- Cessament del senyor Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i finalització del contracte per una causa justa, entesa com 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, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el senyor Gonzalo Gortázar en virtut dels càrrecs ocupats en interès de CaixaBank.

- Desistiment voluntari del senyor Gonzalo Gortázar, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

En els casos previstos en els punts primer i quarts precedents, el senyor Gonzalo Gortázar haurà d'exercir el seu dret a rescindir el contracte en un termini màxim de 6 mesos des de la data en què hagi tingut coneixement de la causa de l'extinció. Expirat aquest termini sense que hagi exercit el seu dret a la rescissió, el senyor Gonzalo Gortázar no tindrà dret a percebre cap indemnització per les circumstàncies que van donar lloc a aquesta causa.

- Pagaments per finalització anticipada.

En tots els casos de finalització que no responguin a una causa justa o al desistiment voluntari del senyor Gonzalo Gortázar, s'estableix una indemnització a favor seu.

La indemnització que ha de percebre el senyor Gonzalo Gortázar prevista és una quantitat equivalent a dues vegades la suma dels components fixos anuals bruts de la remuneració previstos, que són l'import de la retribució fixa anual que estableix l'apartat A.3 i l'aportació anual al sistema de previsió complementari que preveu l'apartat A.5, per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte.

L'import de la indemnització es veu reduït en l'import dels fons acumulats a favor del senyor Gonzalo Gortázar en virtut de les aportacions de CaixaBank a la pòlissa de directius, tant per les aportacions a la nova pòlissa de directius efectuades segons el que estableix el contracte com en virtut de les aportacions efectuades a la pòlissa pel seu contracte anterior d'Alta Direcció amb CaixaBank.

Així mateix, l'import de la indemnització es veu reduït addicionalment per qualssevol quantitats percebudes de les Societats en què exerceixi càrrecs en interès de CaixaBank per qualsevol concepte d'indemnització, pagament per finalització o compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

En cas que el resultat de les deduccions anteriors sigui negatiu, l'import de la indemnització s'entendrà igual a zero.

L'import de la indemnització resultant després de fer les deduccions anteriors queda subjecte als supòsits de reducció dels pagaments per finalització anticipada que en cada moment estableixi la política de remuneració.

L'import positiu de la indemnització resultant s'ha de fer efectiu en la forma i en els termes previstos en cada moment en la política de remuneració en matèria de pagaments per finalització anticipada, incloent-hi les normes sobre reducció dels pagaments i sobre retenció dels instruments de capital lliurats amb motiu d'aquests pagaments.

El dret a percebre la indemnització queda condicionat al fet que el senyor Gonzalo Gortázar renunciï de manera simultània a tots els càrrecs que ocupa en societats en interès de CaixaBank.

d) Condicions del contracte del senyor Antonio Massanell Lavilla per les seves funcions executives.

- Aspectes generals.

El contracte de prestació de serveis relatius a les seves funcions executives subscrit amb el senyor Antonio Massanell, que entrarà en vigor a partir de l'1 de març de 2015, 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 en l'apartat A.7. El contracte no conté pactes de permanència.

En el 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.

En cas que el senyor Antonio Massanell acabi el seu contracte per desistiment voluntari, la contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat de la seva retribució fixa. D'aquesta quantitat s'ha de deduir l'import dels drets acumulats en el sistema de previsió complementària, en la forma prevista en l'apartat A.5, i qualssevol altres quantitats percebudes per la finalització de càrrecs en el Grup que incloguin aquest tipus de contraprestació. En cas que les deduccions condueixin a un resultat negatiu, l'import de la contraprestació és igual a zero.

En cas que el seu contracte acabi amb dret a indemnització, la contraprestació pel pacte de no-competència s'entén inclosa en el pagament per finalització anticipada descrit a continuació.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del senyor Antonio Massanell de l'import d'una anualitat de la seva retribució fixa.

- Causes de finalització.

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- Extinció unilateral per part del senyor Antonio Massanell per incompliment greu per part de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- Cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració de i de les seves funcions executives sense una causa justa.
- Adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de "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.

- Cessament del senyor Antonio Massanell en les seves funcions executives i finalització del contracte per una causa justa, entesa com qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el senyor Antonio Massanell ha d'exercir els seus càrrecs a CaixaBank o en qualsevol altres societats del seu Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el senyor Antonio Massanell en virtut dels càrrecs ocupats en interès de CaixaBank.
- Desistiment voluntari del senyor Antonio Massanell, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

En els casos previstos en els punts primer i quarts precedents, el senyor Antonio Massanell haurà d'exercir el seu dret a rescindir el contracte en un termini màxim de 6 mesos des de la data en què hagi tingut coneixement de la causa de l'extinció. Expirat aquest termini sense que hagi exercit el seu dret a la rescissió, el senyor Antonio Massanell no tindrà dret a percebre cap indemnització per les circumstàncies que van donar lloc a aquesta causa.

- Pagaments per finalització anticipada.

En tots els casos de finalització que no responguin a una causa justa o al desistiment voluntari del senyor Antonio Massanell, s'estableix una indemnització a favor seu.

La indemnització que ha de percebre el senyor Antonio Massanell prevista és una quantitat equivalent a dues vegades la suma dels components fixos anuals bruts de la remuneració previstos, que són l'import de la retribució fixa anual que estableix l'apartat A.3 i l'aportació anual al sistema de previsió complementari que preveu l'apartat A.5, per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte.

L'import de la indemnització es veu reduït en l'import dels fons acumulats a favor del senyor Antonio Massanell en virtut de les aportacions a la pòlissa de directius, tant pel complement de previsió social previst en el contracte en vigor com pel previst en el contracte d'Alta Direcció vigent fins al 28 de febrer de 2015.

Així mateix, l'import de la indemnització es veu reduït addicionalment per qualsevol quantitats percebudes de les Societats en què exerceixi càrrecs en interès de CaixaBank per qualsevol concepte d'indemnització, pagament per finalització o compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

En cas que el resultat de les deduccions anteriors sigui negatiu, l'import de la indemnització s'entendrà igual a zero.

L'import de la indemnització resultant després de fer les deduccions anteriors queda subjecte als supòsits de reducció dels pagaments per finalització anticipada que en cada moment estableixi la política de remuneració.

L'import positiu de la indemnització resultant s'ha de fer efectiu en la forma i en els termes previstos en cada moment en la política de remuneració en matèria de pagaments per finalització anticipada, incloent-hi les normes sobre reducció dels pagaments i sobre retenció dels instruments de capital lliurats amb motiu d'aquests pagaments.

El dret a percebre la indemnització queda condicionat al fet que el senyor Antonio Massanell renunciï de manera simultània a tots els càrrecs que ocupa en societats en interès de CaixaBank.

En l'actualitat, la indemnització resultant d'aplicar les deduccions anteriorment indicades seria de 0 €, atès que els fons acumulats en el sistema de previsió superen l'import de la indemnització pactada.

Aquest Informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la Societat, en la sessió de 26/02/2015.

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

Sí	No	X
----	----	---



# CAIXABANK, SA

## ANNEX IARC 2014

C.1 Expliqui de manera resumida les principals característiques 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 reflecteixin en la secció D d'aquest informe, així com un resum de les decisions preses pel Consell per a l'aplicació d'aquests conceptes.

Continuació apartat C.1.

- **Acord d'extinció del contracte de prestació de serveis relatius al càrrec de Vicepresident Executiu i Conseller Delegat i d'altres relacions jurídiques, de 10 de juliol de 2014**

Com a conseqüència del procés de reorganització en què es trobava immers el Grup "la Caixa", el Consell d'Administració de CaixaBank, en la reunió celebrada el dia 30 de juny de 2014, va decidir no seguir comptant amb els serveis del senyor Joan Maria Nin. Aquesta extinció dels serveis del senyor Joan Maria Nin es va produir sense una causa justa.

Com a conseqüència d'aquesta extinció, amb data 10 de juliol de 2014, el senyor Joan Maria Nin i CaixaBank van subscriure un acord d'extinció del contracte de prestació de serveis i altres relacions jurídiques amb el Grup. Els aspectes més rellevants d'aquest acord són els que s'indiquen a continuació:

- L'acord d'extinció es va subscriure amb efectes des del dia 30 de juny de 2014.
- El senyor Joan Maria Nin va renunciar de manera irrevocable als càrrecs que ocupava en les societats CaixaBank, Banco BPI, Grupo Financiero Inbursa, VidaCaixa de Seguros y Reaseguros i qualssevol altres càrrecs i funcions exercits en qualsevol entitat de qualsevol naturalesa jurídica, com a conseller dominical, en interès de CaixaBank o del Grup al qual pertany, a excepció dels càrrecs ocupats en Erste Group Bank A.G., Repsol YPF, SA i Gas Natural, SDG, sense que això suposi cap compromís de renovació en aquests càrrecs; també va quedar exceptuat el càrrec de President de la Fundació Consell Espanya-Estats Units, pel temps que quedés de durada inicial d'aquest càrrec.
- La quantia de la indemnització com a conseqüència de l'extinció es va pactar en 15.081.308 €, l'import de la qual s'indica en l'apartat D.1.a).i) «indemnització», corresponent a:
  - 10.576.287 € en concepte de dues anualitats dels imports fixos de la remuneració (remuneració fixa anual, aportació anual a l'assegurança d'estalvi i

remuneració anual de VidaCaixa), havent descomptat l'import dels drets econòmics acumulats en l'assegurança d'estalvi.

- 4.505.021 € en concepte d'una anualitat addicional per l'extensió de l'obligació de no-competència postcontractual d'un a dos anys (remuneració fixa anual i aportació anual a l'assegurança d'estalvi).
- D'acord amb la normativa aplicable, es va pactar satisfer la indemnització de la manera següent:
  - Una quantitat bruta de 9.048.784 €, equivalent al 60 per cent de la indemnització, es va abonar en metàl·lic dins els 15 dies naturals següents a la data d'efectes de l'extinció (30 de juny de 2014).
  - Una quantitat bruta de 3.016.262 €, equivalent al 20 per cent de la indemnització, es va abonar igualment en metàl·lic dins els 15 dies naturals següents a la data d'efectes de l'extinció; la quantitat neta a abonar d'1.749.432 € la va destinar el mateix dia el senyor Joan Maria Nin a l'adquisició simultània d'accions de CaixaBank pel mateix import. Les accions es van dipositar en un compte de valors a nom seu, de tal manera que només podrà disposar d'un terç d'aquestes accions a partir de l'1 de juliol de 2015, d'un altre terç a partir de l'1 de juliol de 2016 i del terç restant a partir de l'1 de juliol de 2017.
  - Una quantitat bruta de 3.016.202 €, equivalent al 20 per cent de la indemnització, en tres anualitats i en els terminis següents:
    - 980.285 € el dia 30 de juny de 2015.
    - 980.285 € el dia 30 de juny de 2016.
    - 1.055.692 € el dia 30 de juny de 2017.
- Així mateix, es va pactar que l'import de les quanties indemnitzatòries indicades només serien abonables si durant els cinc anys anteriors a la data de pagament les condicions de solvència, liquiditat i resultats se situen per damunt del quart quartil del conjunt de bancs espanyols comparables, i si abans de la data de pagament no s'han verificat per part de senyor Joan Maria Nin incompliments d'obligacions legals o contractuals o conductes indegudes en relació amb l'Entitat, el Grup al qual aquesta pertany, així com aquelles en què aquest Grup mantingui participacions significatives.
- En relació amb la remuneració variable prevista per al 2014, es va pactar que CaixaBank, una vegada tancat l'exercici del 2014, procediria a avaluar l'exercici professional del senyor Joan Maria Nin pel període transcorregut des de l'1 de gener de 2014 fins al 30 de juny de 2014 i la resta d'indicadors corporatius aplicables; i que, en la mesura que fos procedent, l'abonament de la retribució variable es faria efectiva partint d'aquesta avaluació i a un import de *bonus target* a prorrata d'aquest període, en la forma prevista en la política de remuneracions i en el mateix moment que la resta de membres del col·lectiu identificat de l'Entitat.
- Es va establir també que l'extinció del contracte no produiria cap efecte sobre els imports bruts diferits en metàl·lic i en accions provinents de la remuneració variable

d'exercicis anteriors al 2014, que, si escau, se satisfarien de conformitat amb el que estableix la política de remuneració per als membres del col·lectiu identificat vigent en l'Entitat, amb el període de retenció que s'hi estableix.

- Com altres efectes de l'extinció, es va deixar constància de la consolidació dels fons acumulats en l'assegurança d'estalvi prevista en el contracte, per un import de 222.859 €, fons acumulat en data 31 de desembre de 2014.

- **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2013**

Pel que fa a la retribució variable percebuda l'any 2014, corresponent a l'exercici de 2013, per acord del Consell d'Administració de data 27 de febrer de 2014, se li van reconèixer els graus de consecució següents:

- Un 112,5 per cent dels reptes individuals.
- Un 85,82 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució següent i un rang màxim del 150 per cent:
  - Benefici net CaixaBank / consum de capital regulatori: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - ROA CaixaBank: pes del 5 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - Liquiditat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 150 per cent.
  - Morositat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 77,78 per cent.
  - Variació despesa Grup CaixaBank: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 108,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Joan Maria Nin pujava a 700.000 €, es va aprovar per a aquest la percepció d'una retribució variable de 694.143 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2014, aquesta retribució variable es va abonar de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 277.657 € bruts, es va abonar al senyor Joan Maria Nin, en l'exercici 2014, de la manera següent:
  - 138.829 € bruts en metàl·lic
  - 29.276 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.
- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 416.486 € bruts, quedarà diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2015, 2016 i 2017. 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 2014, el senyor Joan Maria Nin va percebre les quanties següents de la retribució variable corresponent als anys 2011 i 2012:

- Exercici 2011: 70.000 € bruts en metàl·lic i 33.718 accions brutes, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de maig de 2012.
- Exercici 2012: 65.890 € bruts en metàl·lic i 22.412 accions brutes, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.

Finalment, respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Joan Maria Nin va percebre en l'exercici 2014: 2.875 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 19.543 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides.

▪ **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2014**

Pel que fa a la retribució variable que s'ha de percebre l'any 2015, corresponent a la retribució variable de 2014, i segons el que disposa el seu contracte d'extinció de prestació de serveis, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 60 per cent dels reptes individuals.
- Un 97,2 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució següent i un rang màxim del 150 per cent:
  - ROE CaixaBank: pes del 12,5 per cent amb una consecució del 123,81 per cent.
  - Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 102,17 per cent.
  - Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - Variació actius danyats: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 150 per cent.
  - Volum negoci detallista: pes del 5 per cent amb una consecució del 150 per cent.
  - Percentatge variació marge d'interessos: pes del 5 per cent amb una consecució del 89,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Joan Maria Nin pujava a 700.000 €, s'ha aprovat per a aquest la percepció d'una retribució variable de 275.099 € una vegada prorratejada pels 6 mesos de prestació de serveis a CaixaBank. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2015, aquesta retribució variable s'ha abonat de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 110.040 € bruts, s'ha abonat al senyor Joan Maria Nin, en l'exercici 2015, de la manera següent:
  - 55.020 € bruts en metàl·lic

- 13.364 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 13 de febrer de 2015.
- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 165.059 € bruts, ha quedat diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2016, 2017 i 2018, abonant-se en cada pagament 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.

Les instruccions per a la formalització de l'Informe anual estableix que s'entendrà que el Conseller ha meritat la retribució variable a curt termini en la data de finalització del període de meritació. Per tant, la totalitat de l'import meritat en metàl·lic corresponent a l'exercici 2014, tant la part diferida com la no diferida, es consigna en l'apartat D.1.a).i) «Retribució variable a curt termini».

Així mateix, respecte de la retribució variable «liquidada en accions», seguint el mateix criteri que en el cas de la retribució variable a curt termini, s'ha indicat en l'apartat D.1.a).ii) «Sistemes de retribució basats en accions» la totalitat de les accions meritades el 2014, indicant-hi tant la part diferida com la no diferida.

Així mateix, en l'exercici 2015, el senyor Joan Maria Nin ha percebut les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2011, 2012 i 2013:

- Exercici 2011: 70.000 € bruts en metàl·lic i 33.718 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de maig de 2012.
- Exercici 2012: 65.889 € bruts en metàl·lic i 22.411 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.
- Exercici 2013: 69.415 € bruts en metàl·lic i 14.638 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.

## **b) Gonzalo Gortázar Rotaeché**

### **▪ Aspectes generals**

Com a conseqüència del procés de reorganització en què es trobava immers el Grup "la Caixa", el Consell d'Administració de CaixaBank, en la reunió de 30 de juny de 2014, va acordar el nomenament del senyor Gonzalo Gortázar com a nou Conseller Delegat de la Societat. Fins aquest moment el senyor Gonzalo Gortázar havia exercit el càrrec de Director General de CaixaBank.

Com a conseqüència d'aquest nomenament, el Consell d'Administració de CaixaBank va acordar formalitzar amb el senyor Gonzalo Gortázar un contracte de serveis que contingüés els termes i condicions acordats per les parts per a l'exercici de les funcions executives i la prestació de serveis inherents a la seva condició de Conseller Delegat. Aquest contracte, pel caràcter d'urgència en la seva subscripció, es va fixar amb caràcter transitori.

Respecte dels seus components de remuneració, es van acordar els termes següents:

- Els components fixos de la remuneració del senyor Gonzalo Gortázar vigents van quedar fixats en els termes següents:
  - D'acord amb la seva trajectòria professional i les noves funcions assumides, es va augmentar la seva retribució fixa anual a 2.149.000 € (aquesta retribució fixa era d'1.255.000 € fins al seu nomenament com a Conseller d'Administració de CaixaBank), a ser minorada en l'import de les quantitats que percebés 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 continuació es desglossa la retribució fixa percebuda pel senyor Gonzalo Gortázar prenent com a referència la data de nomenament de Conseller Delegat:

- Fins al 30 de juny de 2014 com a Director General de CaixaBank: 627.499 €.
- A partir de l'1 de juliol de 2014 com a Conseller Delegat de CaixaBank: 1.074.499 €.

En l'apartat D.1.a).i) «Sous» s'indica la retribució meritada des de l'1 de juliol de 2014, una vegada minorada per l'import percebut, des de la data del seu nomenament com a Conseller Delegat, per la pertinença a consells d'administració o a les seves comissions delegades del Grup CaixaBank. És a dir, es va minorar en 54.000 € pel fet de ser membre del Consell d'Administració de CaixaBank i en les seves comissions delegades i en els imports indicats més endavant per càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank a partir de l'1 de juliol de 2014.

- Es va mantenir inalterable una aportació definida a un sistema de previsió per a la cobertura de les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, l'aportació a la qual era de 255.000 € anuals, incloent-hi una cobertura addicional de mort, incapacitat permanent, total o absoluta, i per gran invalidesa. L'import a percebre en addició a l'import dels fons acumulats en el sistema de previsió social anteriorment detallat seria de dues anualitats de la seva retribució fixa en el moment que es produís la contingència.

En l'apartat D.1.a).iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada en el sistema de previsió descrit juntament amb l'aportació realitzada a favor seu en el sistema de previsió social comú per a tots els empleats (la corresponent a un mes) des de la data del seu nomenament com a Conseller Delegat.

En 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, i es consigna el 50 per cent de l'import de la prima de 2014, corresponent al període en què el senyor Gonzalo Gortázar va ocupar el càrrec de Conseller Delegat.

- Es va mantenir una assegurança mèdica per al senyor Gonzalo Gortázar i la seva dona i fills menors de vint-i-cinc anys, l'import de la qual va pujar el 2014 a 5.200 €. En l'apartat D.1.a).i) «Altres conceptes» es consigna el 50 per cent de l'import de la prima, corresponent al període en què el senyor Gonzalo Gortázar va ocupar el càrrec de Conseller Delegat.
- De la mateixa manera, es van mantenir inalterables els components variables de la seva remuneració, en els termes següents:
  - Una retribució variable anual en forma de *bonus* objectiu (*target*) per un import de 160.000 €, amb un grau de consecució màxim del 120 per cent.
  - Dret a participar en els plans d'incentius, lliuraments d'accions, opcions sobre accions o remuneracions indexades al valor de l'acció que a partir d'ara pugui acordar la Societat.
- Com a indemnització a percebre en cas de finalització del contracte sense una causa justa o per canvi de control de "la Caixa" es va establir una quantitat equivalent a dues vegades la suma dels components fixos anuals de la remuneració, corresponents a la retribució fixa i a l'aportació anual al sistema de previsió social, per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte.
- L'import de la indemnització prevista es veuria minorat per l'import dels drets econòmics acumulats o ja efectivament percebuts en virtut del sistema de previsió social i per qualssevol quantitats anàlogues percebudes de les societats del Grup o en què ocupés càrrecs en interès de CaixaBank, a més de l'import acumulat durant la vigència del contracte d'Alta Direcció previ al seu nomenament com a Conseller Delegat.
- L'import de la indemnització només seria abonable en cas que CaixaBank mantingués durant els cinc anys immediatament anteriors a l'extinció del contracte de serveis una mitjana de solvència, liquiditat i resultats que se situés per damunt del quart quartil del conjunt de bancs espanyols comparables.
- Es va establir un pacte de competència postcontractual d'un any des de la finalització del contracte, que en general afectava les activitats, directes o indirectes, en el sector

financer; la contraprestació per aquest compromís es va establir en una anualitat de la retribució fixa anual, que s'ha de percebre en els casos de desistiment voluntari. En la resta de casos de finalització, la contraprestació d'una anualitat s'entenia subsumida en la indemnització per finalització del contracte. L'incompliment de l'obligació de no competir comportava l'obligació del senyor Gonzalo Gortázar de satisfer a CaixaBank l'import d'una anualitat de la retribució fixa anual.

El contracte de serveis del senyor Gonzalo Gortázar ha estat modificat amb efectes 1 de gener de 2015, en les condicions que es descriuen en l'apartat A.

- **Càrrecs ocupats en altres societats durant l'any 2014 en interès de CaixaBank fins al 30 de juny**
  - **En societats del Grup**
    - SegurCaixa Adeslas, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 5.000 €.
- **Càrrecs ocupats en altres societats durant l'any 2014 en interès de CaixaBank a partir de l'1 de juliol**
  - **En societats del Grup**
    - VidaCaixa, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 447.000 €. Aquest import es reflecteix en l'apartat D.1.b).i) «Remuneració fixa».
  - **En altres participades**
    - Grupo Financiero Inbursa, de l'entitat del qual va percebre una retribució bruta de 1.136 €.
- **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2013**

Pel que fa a la retribució variable percebuda l'any 2014, corresponent a la retribució variable de 2013, per acord del Consell d'Administració de data 27 de febrer de 2014, se li van reconèixer els graus de consecució següents:

- Un 100 per cent dels reptes individuals.
- Un 79,83 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució següent i un rang màxim del 120 per cent:
  - Benefici net CaixaBank / consum de capital regulatori: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - ROA CaixaBank: pes del 5 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - Liquiditat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Morositat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 77,78 per cent.



- Variació despesa Grup CaixaBank: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 108,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Gonzalo Gortázar pujava a 160.000 €, es va aprovar per a aquest la percepció d'una retribució variable de 143.861 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2014, aquesta retribució variable es va abonar de la manera següent:

- Un 50 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 71.931 € bruts, es va abonar al senyor Gonzalo Gortázar, en l'exercici 2014, de la manera següent:
  - 35.965 € bruts en metàl·lic.
  - 7.584 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.
- Un 50 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 71.931 € bruts, quedarà diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2015, 2016 i 2017. 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 2014, el senyor Gonzalo Gortázar va percebre les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2011 i 2012:

- Exercici 2011: 13.333 € bruts en metàl·lic i 3.334 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2012.
- Exercici 2012: 11.883 € bruts en metàl·lic i 4.042 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.

Finalment, respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Gonzalo Gortázar va percebre en l'exercici 2014: 542 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 2.320 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides.

#### ▪ **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2014**

Pel que fa a la retribució variable que s'ha de percebre l'any 2015, corresponent a la retribució variable de 2014, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 120 per cent dels reptes individuals.
- Un 88,75 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució

següent i un rang màxim del 120 per cent:

- ROE CaixaBank: pes del 12,5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
- Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 102,17 per cent.
- Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 0 per cent.
- Variació actius danyats: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
- Volum negoci detallista: pes del 5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
- Percentatge variació marge d'interessos: pes del 5 per cent amb una consecució del 89,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Gonzalo Gortázar pujava a 160.000 €, s'ha aprovat per a aquest la percepció d'una retribució variable de 166.998 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2015, aquesta retribució variable s'ha abonat de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 66.799 € bruts, s'ha abonat al senyor Gonzalo Gortázar, en l'exercici 2015, de la manera següent:
  - 33.399 € bruts en metàl·lic
  - 8.112 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 13 de febrer de 2015.
- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 100.199 € bruts, ha quedat diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2016, 2017 i 2018. 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.

Les instruccions per a la formalització de l'Informe anual estableix que s'entendrà que el Conseller ha meritat la retribució variable a curt termini en la data de finalització del període de meritació. Per tant, el 50 per cent de la totalitat de l'import meritat en metàl·lic el 2014, corresponent al període en què el senyor Gonzalo Gortázar va ocupar el càrrec de Conseller Delegat, tant la part diferida com la no diferida, es consigna en l'apartat D.1.a).i) «Retribució variable a curt termini».

Respecte a la retribució variable «liquidada en accions», seguint el mateix criteri que, respecte de la retribució variable a curt termini, s'ha indicat en l'apartat D.1.a).ii) «Sistemes de retribució basats en accions», el 50 per cent de la totalitat de les accions meritades el 2014, corresponent al període en què el senyor Gonzalo Gortázar va ocupar el càrrec de Conseller Delegat; s'hi indiquen tant la part diferida com la no diferida.

Així mateix, en l'exercici 2015, el senyor Gonzalo Gortázar ha percebut les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2011, 2012 i 2013:

- Exercici 2011: 13.333 € bruts en metàl·lic i 3.344 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2012.
- Exercici 2012: 11.883 € bruts en metàl·lic i 4.042 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.
- Exercici 2013: 11.989 € bruts en metàl·lic i 2.528 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.

Finalment, respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Gonzalo Gortázar ha percebut en l'exercici 2015: 835,53 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 4.302,98 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides. En la mesura que aquests imports es van meritjar en l'exercici 2014, el 50 per cent d'aquests imports, corresponents al període en què el senyor Gonzalo Gortázar va ocupar el càrrec de Conseller Delegat, s'indiquen en l'apartat D.1.a).i) «Altres conceptes».

### **c) Antonio Massanell Lavilla**

#### **▪ Aspectes generals**

Com a conseqüència del procés de reorganització en què es trobava immers el Grup "la Caixa", el Consell d'Administració de CaixaBank, en la reunió de 30 de juny de 2014, va acordar el nomenament del senyor Antonio Massanell com a nou Vicepresident de CaixaBank, amb atribució de funcions executives i responsabilitats sobre l'àrea immobiliària i internacional del Grup. Fins aquest moment el senyor Antonio Massanell havia exercit el càrrec de Director General de CaixaBank.

Així mateix, el Consell d'Administració de CaixaBank el va nomenar membre dels Consells d'Administració de Banco BPI i de Grupo Financiero Inbursa.

Respecte de la remuneració que ha de percebre, el Consell d'Administració de CaixaBank va acordar mantenir les condicions retributives que tenia fins al moment en virtut del contracte de treball d'Alta Direcció subscrit en data 1 de juliol de 2011. No obstant això, el Consell d'Administració de CaixaBank va acordar, al seu torn, que la retribució que percebés per la seva pertinença al Consell d'Administració de l'Entitat no es computaria en la seva retribució fixa i, per consegüent, tindria el caràcter d'addicional.

El contracte de data 1 de juliol de 2011 establia el següent en matèria de remuneració:

- Una retribució fixa anual per un import d'1.380.000 €. Les quantitats percebudes com a compensació estatutària i dietes per pertinença a òrgans d'administració del Grup CaixaBank minoraran la retribució bàsica anteriorment indicada. No obstant això, la remuneració per la mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions del senyor Antonio Massanell no es descompta de la retribució fixa.

A continuació es desglossa la retribució fixa percebuda pel senyor Antonio Massanell, prenent com a referència la data de nomenament de Vicepresident:

- Fins al 30 de juny de 2014 com a Director General de CaixaBank: 690.000 €.
- A partir de l'1 de juliol de 2014 com a Vicepresident de CaixaBank: 690.000 €.

En l'apartat D.1.a).i) «Sous» s'indica la retribució meritada a partir de l'1 de juliol de 2014, una vegada minorada per l'import percebut, des del seu nomenament com a Vicepresident, per la pertinença a consells d'administració o a les seves comissions delegades del Grup CaixaBank, excepte les corresponents a CaixaBank. És a dir, en els imports indicats més endavant per càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank a partir de l'1 de juliol de 2014.

Així mateix, pel fet de ser membre del Consell d'Administració de CaixaBank i les seves comissions des del seu nomenament com a vicepresident, el senyor Antonio Massanell va percebre 54.000 € en l'exercici 2014.

- Una retribució salarial de naturalesa variable en funció de la consecució de determinats objectius anuals i amb un import teòric màxim que pujava a 125.000 €.
- Una assegurança mèdica per al senyor Antonio Massanell i la seva dona i fills menors de vint-i-cinc anys, l'import de la qual va pujar el 2014 a 2.200 €. En l'apartat D.1.a).i) «Altres conceptes» es consigna el 50 per cent de l'import de la prima, corresponent al període en què el senyor Antonio Massanell va ocupar el càrrec de Vicepresident.
- En cas d'extinció del contracte de treball per desistiment lliure de CaixaBank, sense incompliment previ del senyor Massanell, una indemnització equivalent a set anualitats de la seva retribució bàsica i variable, prenent com a base, per a la retribució variable, la quantitat mitjana dels últims dos anys, més, si escau, la part de remuneració fixa corresponent a un incompliment eventual del termini de preavis.
- La indemnització anteriorment indicada es minoraria en l'import del fons acumulat que el senyor Antonio Massanell tingués constituït en la pòlissa d'assegurança que instrumenta el seu sistema de previsió social.

- Un complement especial de previsió social de 100.000 €, per a la cobertura de les contingències de jubilació, incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa. En l'apartat D.1.a).iii) «Sistemes d'estalvi» s'indica l'aportació efectuada a favor del senyor Antonio Massanell des de la data del seu nomenament com a Vicepresident.
- El reconeixement de l'existència de drets econòmics al seu favor en el sistema de previsió social, en el supòsit que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació laboral, previ a l'esdeveniment de les contingències cobertes, excepte en el cas d'acomiadament disciplinari declarat procedent.

El contracte de serveis del senyor Antonio Massanell ha estat modificat amb efectes 1 de març de 2015, en les condicions que es descriuen en l'apartat A.

- **Càrrecs ocupats en altres societats durant l'any 2014 en interès de CaixaBank fins al 30 de juny**
  - **En altres participades**
    - Telefónica, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 93.000 €
    - Sareb, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 37.700 €
  - **En altres societats**
    - **Mediterránea Beach & Golf Community, SA**, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 16.000 €
- **Càrrecs ocupats en altres societats durant l'any 2014 en interès de CaixaBank a partir de l'1 de juliol**
  - **En altres participades**
    - Telefónica, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 96.000 €
    - Sareb, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 47.300 €
  - **En altres societats**
    - **Mediterránea Beach & Golf Community, SA**, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 16.000 €
- **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2013**

Pel que fa a la retribució variable percebuda l'any 2014, corresponent a l'exercici de 2013, per acord del Consell d'Administració de data 27 de febrer de 2014, se li van reconèixer els graus de consecució següents:

- Un 120 per cent dels reptes individuals.
- Un 79,83 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució següent i un rang màxim del 120 per cent:

- Benefici net CaixaBank / consum de capital regulatori: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 0 per cent
- ROA CaixaBank: pes del 5 per cent amb una consecució del 0 per cent.
- Liquiditat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 120 per cent.
- Morositat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 120 per cent.
- Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 77,78 per cent.
- Variació despesa Grup CaixaBank: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 108,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Antonio Massanell pujava a 125.000 €, es va aprovar per a aquest la percepció d'una retribució variable de 124.892 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2014, aquesta retribució variable es va abonar de la manera següent:

- Un 50 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 62.446 € bruts, es va abonar al senyor Antonio Massanell, en l'exercici 2014, de la manera següent:
  - 31.223 € bruts en metàl·lic
  - 6.584 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.
- Un 50 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 62.446 € bruts, quedarà diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2015, 2016 i 2017. 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 2014, el senyor Antonio Massanell va percebre les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2011 i 2012:

- Exercici 2011: 10.416 € bruts en metàl·lic i 2.612 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2012.
- Exercici 2012: 9.805 € bruts en metàl·lic i 3.335 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.

Finalment, respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Antonio Massanell va percebre en l'exercici 2014: 428 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 1.849 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides.

▪ **Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2014**

Pel que fa a la retribució variable que s'ha de percebre l'any 2015, corresponent a la retribució variable de 2014, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 100 per cent dels reptes individuals.
- Un 88,75 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'escala de consecució següent i un rang màxim del 120 per cent:
  - ROE CaixaBank: pes del 12,5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 102,17 per cent.
  - Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent amb una consecució del 0 per cent.
  - Variació actius danyats: pes del 7,5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Volum negoci detallista: pes del 5 per cent amb una consecució del 120 per cent.
  - Percentatge variació marge d'interessos: pes del 5 per cent amb una consecució del 89,47 per cent.

En la mesura que el *bonus* objectiu del senyor Antonio Massanell pujava a 150.000 €, s'ha aprovat per a aquest la percepció d'una retribució variable de 141.560. 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 56.624 € bruts, s'ha abonat, en l'exercici 2015, de la manera següent:
  - 28.312 € bruts en metàl·lic
  - 6.876 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 13 de febrer de 2015.
- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 84.936 € bruts, ha quedat diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2016, 2017 i 2018. 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.

Les instruccions per a la formalització de l'Informe anual estableix que s'entendrà que el Conseller ha meritat la retribució variable a curt termini en la data de finalització del període de meritació. Per tant, el 50 per cent de la totalitat de l'import meritat en metàl·lic el 2014, corresponent al període en què el senyor Antonio Massanell va ocupar el càrrec de Vicepresident, tant la part diferida com la no diferida, es consigna en l'apartat D.1.a).i) «Retribució variable a curt termini».

Respecte de la retribució variable «liquidada en accions», seguint el mateix criteri que respecte de la retribució variable a curt termini, s'ha indicat en l'apartat D.1.a).ii) «Sistemes de retribució basats en accions» el 50 per cent de la totalitat de les accions meritades el 2014, corresponent al període en què el senyor Antonio Massanell va ocupar el càrrec de Vicepresident; s'hi indiquen tant la part diferida com la no diferida.

Així mateix, en l'exercici 2015, el senyor Antonio Massanell ha percebut les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2011, 2012 i 2013:

- Exercici 2011: 10.416 € bruts en metàl·lic i 2.612 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2012.
- Exercici 2012: 9.805 € bruts en metàl·lic i 3.335 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2013.
- Exercici 2013: 10.409 € bruts en metàl·lic i 2.196 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.

Finalment, respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Antonio Massanell ha percebut en l'exercici 2015: 669,78 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 3.478,23 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides. En la mesura que aquests imports es van meritjar en l'exercici 2014, el 50 per cent d'aquests imports, corresponents al període en què el senyor Antonio Massanell va ocupar el càrrec de Vicepresident, s'indiquen en l'apartat D.1.a).i) «Altres conceptes».

#### **d) Nota aclaridora**

Es fa constar que la xifra indicada a favor del senyor Joan Maria Nin que es consigna en l'apartat D.1.a.i) «Total exercici 2013» d'aquest Informe no coincideix amb la informada en l'Informe anual de remuneracions del Consell corresponent a 2013, com a conseqüència del següent:

- A indicació de la CNMV, en «Retribució variable a curt termini» s'ha de consignar la part meritada en metàl·lic, mentre que la part meritada en accions s'ha de consignar en l'apartat D.1.a).ii) «Sistemes de retribució basats en accions»; en l'Informe corresponent a 2013 es va consignar la totalitat de la retribució variable (metàl·lic i accions) en l'apartat D.1.a.i) «Retribució variable a curt termini».
- Seguint les instruccions per a la formalització de l'Informe anual, el criteri utilitzat en aquest Informe és el de consignar la part meritada de la retribució variable; això suposa un canvi respecte de l'Informe de 2013, en què es va informar de l'import



efectivament lliurat, corresponent al meritat en l'exercici 2012.

Aquest canvi de criteri afecta tots els Consellers Executius, motiu pel qual es consigna en aquest apartat C la liquidació de la retribució variable corresponent a l'exercici 2013, a més de la corresponent a l'exercici 2014.

Així mateix, en relació amb el senyor Gonzalo Gortázar i el senyor Antonio Massanell, en l'apartat D no s'han consignat les referències retributives de l'exercici 2013, en la mesura que en aquest exercici no tenien la condició de Consellers de CaixaBank.