

Caixabank, SA

Proposta motivada de la Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

Barcelona, 23 de febrer de 2017

L'article 529 *novodecies* de la vigent Llei de societats de capital estableix l'obligació, per a les societats cotitzades, d'elaborar la política de remuneracions del Consell d'Administració ("**Política de Remuneració**") i de sotmetre-la a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes.

En relació amb els membres del Consell d'Administració com a tals (Consellers no Executius), la Política de Remuneració ha de determinar la seva retribució dins el sistema previst estatutàriament i també ha d'incloure necessàriament l'import màxim de la remuneració anual que es satisfarà a tots ells en conjunt.

En relació amb els consellers que exerceixen funcions executives (Consellers Executius), la Política de Remuneració ha de tenir en compte la quantia de la retribució fixa anual i la seva variació en el període a què es refereixi la política, els diferents paràmetres per a la fixació dels components variables i els termes i les condicions principals dels seus contractes, incloent, en concret, la seva durada, les indemnitzacions per cessament anticipat o finalització de la relació contractual i els pactes d'exclusivitat, de no concurrència postcontractual i de permanència o fidelització.

Qualsevol remuneració que percebin els consellers per l'exercici o la finalització del seu càrrec, així com per l'exercici de funcions executives, ha d'estar d'acord amb la Política de Remuneració vigent en cada moment, llevat de les remuneracions que la Junta General aprovi expressament.

La Política de Remuneració s'ha d'ajustar al sistema previst estatutàriament i ha de ser aprovada per la Junta General almenys cada tres anys, com a punt separat de l'ordre del dia; un cop aprovada, la Política de Remuneració manté la seva vigència durant els tres exercicis següents al que hagi estat aprovada per la Junta General, i qualsevol modificació que se'n faci durant aquest termini requereix d'una nova aprovació amb caràcter previ, ha de ser motivada i ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions. Ambdós documents han de ser posats a disposició dels accionistes en la pàgina web de la societat des de la convocatòria de la Junta General; els accionistes poden sol·licitar, a més, el seu lliurament o enviament gratuït, i l'anunci de la convocatòria ha de fer menció d'aquest dret.

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 23 d'abril de 2015 va aprovar, en votació vinculant, la Política de Remuneració per als exercicis de 2015, 2016, 2017 i 2018, actualment vigent.

No obstant això, l'entrada en vigor (i) de la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 ("**Circular 2/2016**"), (ii) de les Directrius sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) ("**Directrius EBA**") i (ii) de les noves polítiques de remuneració per al grup i el col·lectiu identificat de CaixaBank, S.A. (**CaixaBank**), col·lectiu al qual pertanyen els membres del Consell d'Administració, fa necessari dur a terme una actualització de la Política de Remuneració, amb l'objecte d'adaptar-la al nou marc regulatori aplicable.

Com a conseqüència d'allò anterior, el Consell d'Administració de CaixaBank, SA, en la seva reunió de 23 de febrer de 2017, ha acordat aprovar la proposta de nova Política de Remuneració per als exercicis 2017 a 2020, ambdós inclosos, que substituirà en la seva integritat l'aprovada pel Consell d'Administració, el dia 26 de febrer de 2015, i per la Junta General de CaixaBank, el dia 23 d'abril de 2015, sense perjudici dels efectes produïts i

consolidats sota la seva vigència, i la seva submissió a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, com a punt separat de l'ordre del dia.

Així mateix, en la mateixa reunió, el Consell d'Administració de CaixaBank ha acordat aprovar l'informe preceptiu de la Comissió de Remuneracions sobre la Política de Remuneració, el contingut i la motivació de la qual assumeix el Consell, i, així doncs, passa a formar part integrant de la seva proposta.

Annex 1 Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració que se sotmet a l'aprovació de la Junta General

Annex 2 Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta de Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració

Caixabank, SA

Política de Remuneració del Consell d'Administració

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

Barcelona, 23 de Febrer de 2017

Índex

I. INTRODUCCIÓ	2
II. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	2
III. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS	3
1. COMPONENTS DE LA REMUNERACIÓ	3
2. REMUNERACIÓ ADDICIONAL DEL PRESIDENT DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ	3
3. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2017 I SEGÜENTS	4
IV. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS	5
1. DESCRIPCIÓ GENERAL I IMPORTÀNCIA RELATIVA DELS COMPONENTS FIXOS I VARIABLES	5
2. COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ	6
3. REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONUS	6
4. INCENTIUS A LLARG TERMINI BASATS EN INSTRUMENTS	10
5. REDUCCIÓ I RECUPERACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE	10
6. REMUNERACIÓ VARIABLE GARANTIDA	12
7. PREVISIÓ SOCIAL I SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI	12
8. PAGAMENTS PER ABANDONAMENT DE CONTRACTES ANTERIORS	13
9. PRIMES DE RETENCIÓ	13
10. ALTRES BENEFICIS	13
11. PAGAMENTS PER FINALITZACIÓ ANTICIPADA	14
12. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2017 I SEGÜENTS	16
V. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS	18
1. CONDICIONS GENERALS DELS CONTRACTES	18
2. CONDICIONS DEL CONTRACTE DEL SR. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COM A CONSELLER DELEGAT	20
3. CONDICIONS DEL CONTRACTE DEL SR. ANTONIO MASSANELL LAVILLA PER LES SEVES FUNCIONS EXECUTIVES	21
VI. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	22
1. ASPECTES GENERALS	22
2. FUNCIONS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE CAIXABANK	22
3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS DE CAIXABANK	23
4. FUNCIONS DE LES ÀREES DE CONTROL I DEL COMITÈ DE DIRECCIÓ DE CAIXABANK	24

I. INTRODUCCIÓ

L'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital vigent (d'ara endavant, **LSC**) estableix, per a les societats cotitzades, l'obligació d'elaborar la política de remuneracions del seu Consell d'Administració i sotmetre-la a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes.

A continuació es detalla el contingut de la política de remuneracions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, **CaixaBank**) per als exercicis de 2017 a 2020, ambdós inclosos (d'ara endavant, **Política de Remuneració**).

La Política de Remuneració substitueix l'aprovada pel Consell d'Administració, el dia 26 de febrer de 2015, i per la Junta General de CaixaBank, el dia 23 d'abril de 2015, sense perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

II. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

- I. La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què aquests s'assoleixen.
- II. Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- III. La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent en facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment, i en unes condicions competitives de compensació total.
- IV. Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en ambdós components de remuneració.
- V. El principal element de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.
- VI. Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.
- VII. El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- VIII. La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en 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**) i en la seva normativa de desenvolupament, 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**).

III. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS

1. Components de la remuneració

De manera coherent amb allò que estableixen els Estatuts Socials, la remuneració actual dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank com a tals (d'ara endavant, **Consellers no Executius**) consisteix únicament en components fixos. Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

Així, el sistema previst en els Estatuts Socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual que ha de determinar la Junta General i 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, 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 diverses comissions com en la periodicitat i la forma a través de retribucions estatutàries o altres. Com a conseqüència de tot això, 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 l'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.

2. REMUNERACIÓ ADDICIONAL DEL PRESIDENT DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

El President del Consell d'Administració de CaixaBank té establerta una retribució fixa addicional per l'exercici d'aquesta funció. Aquesta retribució addicional ve justificada per la dedicació especial que l'exercici de les funcions pròpies del càrrec de President, establertes en l'LSC i, particularment, en els Estatuts Socials, comporta en un grup de la mida i de la complexitat del de CaixaBank.

D'una banda, l'LSC atribueix 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 les deliberacions; així mateix, el President 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, els 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 molt gran i en intensitat molt superior a la resta de membres del Consell (excepte aquells que, a més, tenen encomanades funcions executives).

3. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2017 I SEGÜENTS

a) Remuneració prevista el 2017

La Política aplicada fins al 2017 ha estat la següent: l'import màxim de la remuneració dels Consellers, en la seva condició de mers consellers i sense tenir en compte les funcions executives, ha estat de 3.800.000 €. Aquesta quantitat és la mateixa que va aprovar la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2014.

La distribució actual entre els seus membres, acordada pel Consell d'Administració, és la següent:

- I. 90.000 € anuals per a cada membre del Consell d'Administració.
- II. 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió de Nomenaments o de la Comissió de Retribucions.
- III. 50.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió Executiva, de la Comissió d'Auditoria i Control o de la Comissió de Riscos per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que comporta la pertinença a aquestes comissions.
- IV. 1.000.000 € anuals addicionals per al President del Consell d'Administració.
- V. Els presidents de les comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels vocals.

Es proposa a la Junta General de 2017 un augment de remuneració màxima perquè es passi de 3.800.000 € a 3.925.000 €. Aquest increment ve motivat per la possibilitat de designar un Conseller Coordinador per acomplir les condicions de desconsolidació establertes pel Banc Central Europeu, la possible creació de noves Comissions, la possibilitat d'incrementar el nombre de membres que les integren i, si escau, la possibilitat d'equiparar la remuneració entre les Comissions, tenint en compte la dedicació que requereixen.

L'import màxim abans esmentat es mantindrà invariable en exercicis successius, mentre la Junta General no acordi una nova xifra. Del mateixa manera, la distribució interna entre els Consellers es mantindrà invariable mentre el Consell d'Administració no aprovi una distribució diferent, cosa que podrà fer, per exemple, en els supòsits plantejats en el paràgraf anterior, a títol enunciatiu i no limitador, en ús de les competències atribuïdes per l'LSC i els Estatuts.

La proposta manté CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius.

En el supòsit que en la Junta General no s'aprovi l'augment de la retribució màxima proposat, la Política s'aplicarà sobre el límit màxim de 3.800.000 €.

b) Remuneració prevista en els exercicis següents

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, aquesta 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 III.3.a).

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

IV. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS

1. DESCRIPCIÓ GENERAL I IMPORTÀNCIA RELATIVA DELS COMPONENTS FIXOS I VARIABLES

L'LSC i els Estatuts Socials de CaixaBank reconeixen a favor dels Consellers Executius una retribució per les seves funcions executives, addicional a la del càrrec de mer conseller.

Els components retributius dels membres del Consell d'Administració amb funcions executives (d'ara endavant, **Consellers Executius**) s'estructuren tenint en compte el context de conjuntura i els resultats, i inclouen, principalment:

- I. Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- II. Una remuneració variable, sobretot en forma de bonus, vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- III. Previsió social i altres beneficis socials.

A més a més, es pot establir per a tots o alguns dels Consellers Executius, com a component variable de la remuneració, un incentiu a llarg termini basat en instruments de CaixaBank o referenciats al seu valor (d'ara endavant, **ILT**), tal com s'estableix en l'apartat IV.4.

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 reduïda, i no supera, amb caràcter general, el 40 per cent, sense tenir en compte altres possibles components variables com ara l'ILT.

El component variable de la remuneració 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 superior al 200 per cent del component fix, amb els requisits i seguint els procediments que preveu la mateixa LOSS.

La classificació com a fix o variable d'un component de la remuneració es durà a terme seguint les normes aplicables en matèria de remuneració en entitats de crèdit.

2. COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ

a) Remuneració fixa

La remuneració fixa dels Consellers Executius i la seva actualització es basa principalment en el nivell de responsabilitat i en la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i d'estudis específics *ad hoc*. Les enquestes salarials i els estudis específics *ad hoc* en què participa CaixaBank estan realitzats per empreses especialitzades de primer nivell i la mostra comparable és la del sector financer del mercat en què opera CaixaBank i la de les empreses de l'IBEX35 comparables.

A títol il·lustratiu, CaixaBank utilitza 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, Bankia, Banc Sabadell, Banco Popular i Bankinter); com a mostra multisectorial utilitza la informació pública disponible sobre els consellers executius d'un nombre representatiu d'empreses que per dades de dimensió (capitalització borsària, actius, facturació i nombre d'empleats) són comparables a CaixaBank.

b) Remuneració per l'exercici de càrrecs en societats participades

La retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del grup de 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.

c) Altres components fixos de la remuneració

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 IV.7.

Així mateix, els Consellers Executius poden ser beneficiaris, a càrrec de CaixaBank, d'assegurances mèdiques per a ells i els seus familiars propers i d'altres remuneracions en espècie (ús d'automòbil o d'habitatge, o avantatges similars) usuals en el sector, adequades al seu estatus professional i seguint els estàndards que CaixaBank estableixi en cada moment per al mateix segment de professionals al qual pertanyen els Consellers Executius.

3. Remuneració variable en forma de bonus

a) Aspectes generals

Els Consellers Executius poden tenir reconeguda una remuneració variable en forma de bonus ajustada al risc i basada en el mesurament del rendiment. El mesurament del rendiment es duu a terme mitjançant ajustos *ex-ante* i *ex-post* de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

b) Mesurament del rendiment

Per mesurar el rendiment i en l'avaluació dels resultats individuals, s'utilitzen criteris quantitius (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:

- ROTE
- Despeses d'explotació recurrents
- *Risk appetite framework*
- Compliment normatiu
- 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) s'ha de distribuir 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 del rendiment 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.

c) Supòsits especials de restricció

La remuneració variable seria objecte de reducció si en el moment de l'avaluació del rendiment estigués vigent una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividendes, o si fos exigít per l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut d'allò que disposa el RD 84/2015¹ i en la Circular 2/2016.²

d) Percentatge d'ajornament

El percentatge d'ajornament aplicable a la remuneració variable dels Consellers Executius serà del 60 per 100.

Aquest percentatge d'ajornament pot ser objecte de modificació en la mesura en què les autoritats competents determinin l'establiment de llindars absoluts o relatius per a la determinació de l'"import de remuneració variable especialment elevat", en execució d'allò que disposen les Directrius EBA.³

¹ Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit.

² Circular 2/2106, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013

³ Directrius sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (EBA/GL/2015/22)

e) Període d'ajornament

En la data de pagament del bonus s'ha de satisfer la part no diferida de la remuneració variable meritada (en endavant, **Data de Pagament Inicial**).

El 50 per cent de l'import a abonar del pagament inicial se satisfarà en metàl·lic, i el 50 per cent restant en instruments.

La part diferida de la remuneració variable ajustada a risc, i sempre que no es produeixin els supòsits de reducció previstos en l'apartat IV.5, s'ha d'abonar en cinc pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació.⁴:

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

f) Pagament en efectiu i en instruments

El 50 per cent de l'import que s'ha d'abonar en cadascuna de les dates previstes en l'apartat anterior es pagarà en efectiu. El 50 per cent restant es pagarà en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

Sempre que s'hagi de fer el pagament en instruments, es pagarà preferentment en accions de CaixaBank. No obstant això, CaixaBank podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits previstos en l'apartat 1.I) de l'article 34 de la LOSS, en el Reglament Delegat (UE) núm. 527/2014⁵ (d'ara endavant, **Reglament 527/2014**) i en les Directrius EBA.

g) Política de retenció

Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des del lliurament, durant el qual el professional no podrà disposar-ne.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets correspon al professional en tant que titular dels instruments.

h) Abonament de rendiments sobre l'efectiu i els instruments diferits

Durant el període d'ajornament, la titularitat tant dels instruments com de l'efectiu que ha estat diferit és CaixaBank.

En aplicació dels principis del dret contractual aplicables a Espanya, i en particular al caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al professional, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només seran satisfets al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en efectiu de la

⁴ Pel que fa a la remuneració variable meritada en l'exercici 2016, continuarà sent d'aplicació transitòria el període d'ajornament de tres anys establert en la Política de Remuneració del Consell d'Administració aprovada pel Consell d'Administració de CaixaBank, el 26 de febrer de 2015, i per la Junta General de CaixaBank, el dia 23 d'abril de 2015; en conseqüència, aquest període d'ajornament de cinc anys tan sols s'aplicarà a les remuneracions variables meritades els exercicis de 2017 i següents.

⁵ Reglament Delegat (UE) núm. 527/2014 de la Comissió, de 12 de març de 2014, pel qual es completa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació que especifiquen les classes d'instruments que reflecteixen de manera adequada la qualitat creditícia de l'entitat en una perspectiva de continuïtat de l'explotació i resulten adequats a l'efecte de la remuneració variable.

remuneració variable que s'ha de percebre, net de qualsevol reducció que, si escau, procedís en aplicació d'allò que preveu l'apartat IV.5.

Així mateix, el professional rebrà un import equivalent als rendiments de les accions durant el període d'ajornament. Aquest import només serà satisfet al final de cada data de pagament, i s'aplicarà tenint en compte el nombre d'accions lliurades, netes de qualsevol reducció que, si escau, procedís en aplicació d'allò que preveu l'apartat IV.5. 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 serà sempre la venda dels drets i el seu lliurament en efectiu); qualsevol rendiment en efectiu diferit meritirà interessos en la forma descrita anteriorment.

En relació amb altres instruments diferents de les accions se seguirà el que preveuen en matèria de distribucions per a aquests instruments el Reglament 527/2014 i les Directrius EBA.

i) Extinció o suspensió de la relació professional

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable; tot això sense perjudici d'allò que es preveu en matèria de reducció i de recuperació de la remuneració variable en l'apartat IV.5.

En cas de defunció, el Departament de Recursos Humans (d'ara endavant, **RH**) conjuntament amb el Departament de Riscos, ha de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i la Política de Remuneració.

j) Situacions especials

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

k) 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 meritir aquesta remuneració variable.

l) Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió

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

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

4. INCENTIUS A LLARG TERMINI BASATS EN INSTRUMENTS

Tots els Consellers Executius o una part d'ells podran ser remunerats addicionalment mitjançant un pla d'incentius a llarg termini basat en instruments, com a modalitat de remuneració variable plurianual.

L'ILT es podrà estructurar com un esquema de retribució variable que permeti percebre als seus participants, transcorregut un determinat període de temps, un import en accions o altres instruments, o opcions sobre els instruments, o en efectiu, sempre que es compleixin determinades condicions establertes en l'ILT.

Les condicions específiques de l'ILT (incloses les relatives al cicle de pagament i a clàusules de reducció i recuperació) seran les establertes pel Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, en els corresponents acords i documents de desplegament reguladors d'aquest, i s'hauran d'adaptar i ser compatibles amb els principis de la Política de Remuneració i ser objecte d'aprovació per part de la Junta General de CaixaBank en la mesura que resulti preceptiu.

5. REDUCCIÓ I RECUPERACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE

a) Supòsits de reducció

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

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

- I. Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- II. L'increment experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- III. Les sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable d'aquells i al Conseller Executiu.
- IV. L'incompliment de normatives o de codis de conducta interns de l'entitat, incloent-hi sobretot:
 - a. Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - b. Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - c. Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles.
 - d. Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, la participació o la responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
- V. Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i

- les responsabilitats dels Consellers Executius en la presa d'aquestes decisions.
- VI. Acomiadament disciplinari procedent o, en el cas de contractes de naturalesa mercantil, per justa causa⁶ a instàncies de l'entitat (en aquest supòsit la reducció serà total).
 - VII. Quan el seu pagament o la seva consolidació no siguin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller Executiu del qual es tracti.
 - VIII. Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
 - IX. 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.

b) Supòsits de recuperació

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites en l'apartat a) anterior s'haguessin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a l'entitat corresponent del Grup CaixaBank la part de la remuneració variable indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que, si escau, li haguessin estat abonats en virtut d'allò que disposa l'apartat IV.3.h). Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en instruments, segons que correspongui.

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

c) Normes comunes

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

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

Les normes de desenvolupament de l'ILT hauran d'establir normes específiques pròpies de reducció o de recuperació de les prestacions a favor dels Consellers Executius, adaptant, tot el que calgui, els supòsits de reducció i de recuperació previstos en la Política de Remuneració a la naturalesa i els objectius de l'ILT.

⁶ S'entendrà per justa causa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe d'acord amb els quals el professional 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 poguessin establir entre el professional i el Grup CaixaBank.

d) Principis generals del dret laboral o contractual

D'acord amb allò que estableix la LOSS, les propostes de reducció o de recuperació de la retribució variable hauran de considerar els principis generals del dret en matèria contractual o laboral.

6. REMUNERACIÓ VARIABLE GARANTIDA

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

7. PREVISIÓ SOCIAL I SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI

a) 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 les contingències de jubilació, invalidesa i mort i, addicionalment, es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i mort. Aquests compromisos s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança.

b) Caràcter no discrecional

Tret d'allò que preveu l'apartat e) següent, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social aplicable als Consellers Executius no es pot configurar com un benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés del professional a la condició de Conseller Executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de remuneració, en la forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons 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.

c) 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.

d) 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 IV.5, o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

e) Aportacions obligatòries en base variable

Sense perjudici d'allò que disposa l'apartat b) anterior, en compliment d'allò que disposa la Circular 2/2016, un 15% de les aportacions pactades per a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import objectiu (mentre que el 85% restant tindrà la consideració de component fix de la remuneració).

Aquest import es determinarà seguint els mateixos principis i procediments que els que s'han establert per a la remuneració variable en forma de bonus prevista en l'apartat IV.3, atenent únicament als paràmetres d'avaluació individuals, i serà objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida amb caràcter general a tots els efectes previstos en la Circular 2/2016 i, en conseqüència, la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió inclourà les clàusules necessàries perquè quedi explícitament subjecta als supòsits de reducció previstos en l'apartat IV.5 per a la remuneració variable en forma de bonus. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits o altres que es poguessin establir.

D'acord amb l'apartat 1.ñ) de l'article 34 de la LOSS, si el Conseller Executiu abandona l'entitat perquè es jubila o prèviament per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de la pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys. El període de retenció de cinc anys al qual fa referència el paràgraf anterior es comptarà a partir de la data en què el professional deixi de prestar els seus serveis a l'entitat per la causa que sigui. Durant el període de retenció, l'entitat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta establerts en l'apartat IV.5.

8. PAGAMENTS PER ABANDONAMENT DE CONTRACTES ANTERIORS

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

9. PRIMES DE RETENCIÓ

Les primes de retenció que es puguin acordar, de manera excepcional, entre l'Entitat i un Conseller Executiu quedaran subjectes a les condicions i als requisits establerts en les Directrius EBA i als principis consistents als aplicables en la Política de Remuneració per a la remuneració variable.

10. ALTRES BENEFICIS

Els Consellers Executius són elegibles per a la política de beneficis establerta amb caràcter general per al col·lectiu d'empleats del Grup CaixaBank, que està orientada a oferir una

oferta de beneficis socials competitiva i basada en l'aprofitament de les sinergies del grup (és a dir, condicions financeres preferents o assistència sanitària).

Els Consellers Executius formaran part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius de les entitats del grup CaixaBank per tal de cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions. Tot això, d'acord amb l'àmbit subjectiu definit en les pòlisses subscrietes corresponents.

11. PAGAMENTS PER FINALITZACIÓ ANTICIPADA

a) Quantia i límits de les indemnitzacions per finalització del contracte

La quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes dels Consellers Executius s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA.

Els pagaments ordinaris relacionats amb la durada dels períodes de preavis aplicables no tindran la consideració d'indemnitzacions per acomiadament.

b) Pactes de no-competència postcontractual

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir pactes de no-competència postcontractual, la compensació dels quals podrà consistir en un import que, amb caràcter general, no podrà excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el Conseller Executiu hagués percebut en cas d'haver continuat a l'Entitat; l'import de la compensació serà dividit en quotes periòdiques futures, pagadores durant el període de durada del pacte de no-competència.

c) Ajornament i pagament

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb allò que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, hagi de ser considerat com a remuneració variable, serà objecte d'ajornament i de pagament en la forma prevista en la Política de Remuneració per a la remuneració variable en forma de bonus en l'apartat IV.3.

d) Supòsits de reducció i de recuperació

L'import dels pagaments per finalització anticipada que, d'acord amb allò que disposen la normativa aplicable i en les Directrius EBA, hagi de ser considerat com a remuneració variable, restarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i de recuperació que s'han establert per a la retribució variable en l'apartat IV.5, amb els efectes i sota el procediment que s'hi preveu, incloent-hi l'aplicació als pagaments diferits pendents de percebre.

e) Límit absolut als pagaments per finalització anticipada

L'abonament dels pagaments per finalització anticipada no pot donar lloc a una infracció per part del Grup CaixaBank dels límits de remuneració variable establerts per la legislació aplicable pel que fa a la remuneració fixa; si cal, els pagaments per finalització anticipada seran objecte de reducció per poder complir amb aquests límits obligatoris.

f) Principis generals del dret contractual o laboral

D'acord amb allò que estableix la LOSS, les propostes de reducció o de recuperació dels pagaments per finalització anticipada han de tenir en compte els principis generals del dret en matèria contractual o laboral.

12. REMUNERACIÓ PREVISTA EN L'EXERCICI 2017 I SEGÜENTS

a) Remuneració fixa en efectiu

Per a l'exercici de 2017, la retribució fixa en efectiu que s'ha de satisfer als actuals Consellers Executius és la següent:

I.	Gonzalo Gortázar Rotaeché – Conseller delegat	2.186.760 €
II.	Antonio Massanell Lavilla – Vicepresident	1.520.000 €

L'estimació de la remuneració pels càrrecs desenvolupats en societats del grup o en interès de CaixaBank, en funció dels càrrecs ocupats a [●] de [●] de 2017, és de 996.200 € per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché i de 705.800 € per al Sr. Antonio Massanell Lavilla, de manera que l'estimació dels imports líquids que CaixaBank satisfarà el 2017 serien, respectivament d'1.190.560 € i de 814.200 €.

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 per al 2017, es descompta de la remuneració fixa com a Conseller Executiu.

b) Remuneració variable en forma de bonus

El bonus objectiu del Sr. Gonzalo Gortázar per al 2017 és de 508.800 €, i el del Sr. Antonio Massanell Lavilla, de 150.000 €. La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- I. ROTE CaixaBank: amb una ponderació del 12,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- II. Despeses d'explotació recurrents: amb una ponderació del 12,5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- III. *Risk appetite framework* (quadre de comandament de riscos): amb una ponderació del 15 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 120 per cent.
- IV. Qualitat de CaixaBank: amb una ponderació del 5 per cent i un grau de consecució mínim del 80 i màxim del 100 per cent.
- V. *Know Your Client* (% Clients amb KYC Digitalitzat. Repte vinculat a la "Cultura" de Compliment Normatiu i al repte estratègic de Digitalització de Processos): amb una ponderació del 5 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. 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.

c) Abonament de rendiments sobre l'efectiu i els instruments diferits

La previsió de pagaments pels conceptes previstos en l'apartat 3.h) per a l'exercici 2017 és la següent:

I.	Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché	3.224 €
II.	Sr. Antonio Massanell Lavilla	5.304 €

d) Incentiu a llarg termini basat en accions

El Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché i el Sr. Antonio Massanell Lavilla són beneficiaris, juntament amb els membres del Comitè de Direcció i de la resta de l'equip directiu i dels empleats clau de l'Entitat, de l'ILT aprovat per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank

el 23 d'abril de 2015; l'ILT cobreix el període de quatre anys comprès entre els exercicis de 2015 a 2018, ambdós inclosos, i està vinculat al Pla Estratègic.

L'ILT permetrà percebre, al final dels quatre anys, un nombre determinat d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin determinats objectius estratègics i els requisits previstos per als Consellers Executius.

El Pla s'instrumenta a través de la concessió d'un determinat nombre d'unitats a cada beneficiari, que han de servir com a base per determinar, en funció del grau de compliment de determinats objectius, el nombre d'accions que s'ha d'entregar, si escau, a cadascun d'ells.

El nombre d'unitats es determina en funció d'un import objectiu de referència (800.000 euros per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache i 500.000 euros per al Sr. Antonio Massanell Lavilla, per a tota la durada del Pla 2015-2018) i el preu mitjà aritmètic dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsaris corresponents al mes de febrer de 2015. Això dóna com a resultat un nombre de 200.905 d'unitats per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache i de 125.566 per al Sr. Antonio Massanell Lavilla.

El nombre final d'accions que han de rebre es determinarà multiplicant el nombre d'unitats concedides pel coeficient del Grau de Consecució de l'Objectiu, tal com es defineix en l'acord de Junta General de 23 d'abril de 2015.

L'estimació del nombre màxim d'accions que s'han d'entregar, contingut en l'acord de la Junta General abans esmentat, i considerant un Grau de Consecució Màxim de l'Objectiu, és de 261.578 per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache i de 163.486 per al Sr. Antonio Massanell Lavilla, amb la possibilitat de lliurament anticipat que s'hi preveu.

Els termes i les condicions de l'ILT, incloent-hi la descripció i l'objectiu, els beneficiaris, la durada i liquidació del Pla, la determinació del nombre d'unitats per a cada beneficiari, la determinació del nombre d'accions a lliurar amb motiu de la liquidació del Pla, el nombre d'accions a lliurar, el valor de les accions a prendre com referència, les mètriques, els requisits per a l'obtenció de les accions, el lliurament d'accions i el règim de disponibilitat, els supòsits de liquidació anticipada o modificació del pla, les clàusules de reducció i de recuperació, i l'adaptació als requisits regulatoris són els que consten en l'acord desè de la Junta General d'Accionistes de 23 d'abril de 2015, desenvolupats en l'Informe Anual de Remuneració dels Consellers de CaixaBank.

e) Sistema d'estalvi a llarg termini

El 2017 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 del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache. 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 2017 és de 37.882 €, aproximadament.

En el cas del Sr. Antonio Massanell Lavilla, el 2017 es farà 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 2017 és de 51.087 €, aproximadament.

Els imports objectiu corresponents a les Pòlisses de Beneficis Discrecionals de Pensions, d'acord amb allò que preveu l'apartat IV.7.e), són de 38.250 € en el cas del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaèche i de 15.000 € en el cas del Sr. Antonio Massanell Lavilla.

f) Altres beneficis

Els contractes amb els Consellers Executius preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ells, els seus cònjuges i els fills menors de 25 anys, valorats respectivament en 5.369 € per al Sr. Gonzalo Gortázar Rotaèche i 2.148 € per al Sr. Antonio Massanell Lavilla l'any 2017.

g) Remuneració prevista en els exercicis següents

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 IV.2.a).

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 proporció o en l'estructura dels components variables de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis es duria a terme seguint els termes de la LOSS.

Qualsevol variació en la proporció 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.

V. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

1. CONDICIONS GENERALS DELS CONTRACTES

a) 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».

b) Durada

Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

c) 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 de CaixaBank o d'altres 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 propis del seu càrrec ni suposin cap 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.

d) Compliment de deures i obligació de confidencialitat

Sense perjudici del règim legalment establert per als administradors de societats mercantils, els contractes contindran obligacions estrictes 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.

e) 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.

f) Pactes de no-competència postcontractual

Els contractes podran establir pactes de no-competència postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres en general, la durada dels quals no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte, amb la contraprestació prevista en l'apartat IV.11.b).

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.

g) 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 qualsevol altres càrrecs o funcions executats dins el grup de CaixaBank o en altres societats en interès de l'Entitat.

Els contractes també establiran terminis raonables de preavis 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.

Així mateix, les compensacions i les indemnitzacions que correspongui percebre als Consellers Executius per la finalització anticipada dels seus contractes es regiran per allò que disposa l'apartat IV.11.

h) Altres condicions contractuals

Els contractes amb els Consellers Executius podran contenir altres clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, l'LSC, la resta de normativa aplicable i la política de remuneració.

2. CONDICIONS DEL CONTRACTE DEL SR. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COM A CONSELLER DELEGAT

a) Aspectes generals

El contracte de prestació de serveis relatiu al càrrec de Conseller Delegat subscrit amb el Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; la seva entrada en vigor, amb efectes a 1 de gener de 2017, està subjecta a l'aprovació de la Política de Remuneració per part de la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El contracte 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 V.1.c). Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats seguint en línia amb allò que detallen els apartats V.1.c) i V.1.e). 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.

b) 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 qualsevol cas de finalització, la contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva remuneració, que s'ha de pagar en dotze mensualitats iguals.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché de l'import percebut com a compensació.

c) Causes de finalització

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- I. Extinció unilateral per part del Sr. Gonzalo Gortázar per incompliment greu de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- II. Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- III. 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.
- IV. Extinció unilateral per part del Sr. Gonzalo Gortázar, en cas d'adquisició del control de CaixaBank per part d'una entitat diferent a la Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tot o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.
- V. Cessament del Sr. Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i finalització del contracte per justa causa (per incompliment greu i culpable de les seves obligacions).

VI. Desistiment voluntari del Sr. 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.

d) Indemnització per finalització anticipada

En tots els casos de finalització que no responguin a una causa justa o al desistiment voluntari del Sr. Gonzalo Gortázar, s'estableix una indemnització a favor seu (addicional a la compensació pel pacte de no-competència postcontractual previst en l'apartat V.2.b).

La indemnització prevista que percebrà el Sr. Gonzalo Gortázar és una quantitat equivalent a una anualitat dels components fixos anuals bruts de la remuneració previstos, que són l'import de la retribució fixa anual prevista en l'apartat IV.12.a) i el 85% de l'aportació anual al sistema de previsió complementari prevista en l'apartat IV.12.e), per les quanties aplicables en la data de l'extinció del contracte.

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.

3. Condicions del contracte del Sr. Antonio Massanell Lavilla per les seves funcions executives

a) Aspectes generals

El contracte de prestació de serveis relatius a les funcions executives del Sr. Antonio Massanell Lavilla és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; la seva entrada en vigor, amb efectes a 1 de gener de 2017, està subjecta a l'aprovació de la Política de Remuneració per part de la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El contracte 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 V.1.c). Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats seguint en línia amb allò que detallen els apartats V.1.c) i V.1.e). 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.

b) 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 qualsevol cas de finalització, la contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva remuneració, que s'ha de pagar en dotze mensualitats iguals.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Sr. Antonio Massanell Lavilla de l'import percebut com a compensació.

c) Causes de finalització

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- I. Extinció unilateral per part del Sr. Antonio Massanell per incompliment greu de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- II. Renúncia unilateral per part del Sr. Antonio Massanell a les seves funcions executives com a membre del Consell d'Administració.
- III. Extinció unilateral per part de CaixaBank, amb o sense una causa justa.
- IV. Cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració i de les seves funcions executives, amb o sense causa justa.
- V. Extinció unilateral per part del Sr. Antonio Massanell en cas d'adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tot o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.
- VI. Cessament del Sr. Antonio Massanell en les seves funcions executives i finalització del contracte per justa causa (per incompliment greu i culpable de les seves obligacions).
- VII. Desistiment voluntari del Sr. Antonio Massanell, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

En els casos previstos en els punts primer i cinquè anteriors, el Sr. 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.

d) Indemnització per finalització anticipada

Tret de la compensació pel pacte de no-competència postcontractual previst en l'apartat V.3.b), el Sr. Antonio Massanell no tindrà dret a percebre de la Societat cap indemnització en cas de cessament o d'extinció del contracte.

VI. GOVERN CORPORATIU DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

1. ASPECTES GENERALS

Tot seguit, es descriuen les normes de governança principals aplicables a CaixaBank en el procés de determinació, aplicació i supervisió de la Política de Remuneració dels Consellers.

2. FUNCIONS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE CAIXABANK

La LOSS estableix que el Consell d'Administració d'una entitat de crèdit ha d'adoptar i revisar periòdicament els principis generals de la Política de Remuneració i ha de ser responsable de supervisar-ne l'aplicació.

La Llei de societats de capital vigent⁷ (d'ara endavant, **LSC**) estableix que, entre altres facultats indelegables, corresponen al Consell d'Administració d'una societat cotitzada:

- I. la determinació de les polítiques i de les estratègies generals de la societat;
- II. la determinació de la política de gestió de riscos;
- III. la determinació de la política de govern corporatiu de la societat i del grup del qual sigui la societat dominant;

⁷ Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova del text refós de la Llei de societats de capital.

- IV. el nomenament i la destitució dels Consellers Executius de la Societat, així com l'establiment de les condicions del seu contracte; i
- V. les decisions sobre la remuneració dels Consellers, dins el marc estatutari i 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.

Per la seva banda, les Directrius EBA estableixen que les funcions del Consell d'Administració de l'Entitat són, entre d'altres:

- I. adoptar i mantenir la política de remuneració de l'Entitat i supervisar-ne l'aplicació per garantir el seu ple funcionament de la manera prevista;
- II. aprovar qualsevol exempció significativa posterior destinada al personal individualment i els canvis en la política de remuneració, i considerar i controlar detingudament els seus efectes; i
- III. garantir que les polítiques i les pràctiques de remuneració de l'Entitat s'apliquin adequadament i d'acord amb el marc general de govern corporatiu de l'Entitat, la cultura corporativa, la propensió al risc i l'estructura de capital de l'Entitat.

3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS DE CAIXABANK

L'LSC atribueix a la comissió de remuneracions d'una societat cotitzada, entre altres funcions, la de proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels Consellers.

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

Finalment, en consistència amb les Directrius EBA, la Comissió de Retribucions de CaixaBank ha de complir les funcions següents:

- I. preparar les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, en particular respecte de la remuneració dels membres executius, així com de la resta del Col·lectiu Identificat;
- II. donar suport al Consell d'Administració i assessorar-lo sobre la definició de la política de remuneració de l'Entitat;
- III. donar suport al Consell d'Administració en el control de les polítiques, pràctiques i processos de remuneració i del compliment de la política de remuneració;
- IV. comprovar si la política de remuneració vigent està actualitzada i proposar qualsevol canvi necessari;
- V. revisar el nomenament de consultors externs sobre remuneracions que el Consell d'Administració pugui decidir contractar per rebre assessorament o suport;
- VI. garantir la idoneïtat de la informació proporcionada als accionistes sobre les polítiques i les pràctiques de remuneració i, en particular, la proposta d'un nivell màxim més alt de la ràtio entre la remuneració fixa i variable;
- VII. avaluar els mecanismes i els sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui prou en compte tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la política general de remuneració promogui i sigui coherent amb una gestió de riscos adequada i eficaç, i estigui en línia amb l'estratègia del negoci, els objectius, la cultura i els valors corporatius i els interessos a llarg termini de l'Entitat;
- VIII. quan correspongui, avaluar l'assoliment dels objectius de resultats i la necessitat d'ajustos ex post al risc, incloent-hi l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes; i
- IX. quan correspongui, revisar diversos escenaris possibles per analitzar com reaccionen les polítiques i les pràctiques de remuneració davant d'esdeveniments interns i externs, i fer proves retrospectives dels criteris emprats per determinar la concessió i l'ajust ex ante al risc partint dels resultats de risc reals.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva 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 de CaixaBank n'aprova la inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

4. FUNCIONS DE LES ÀREES DE CONTROL I DEL COMITÈ DE DIRECCIÓ DE CAIXABANK

Les Directrius EBA estableixen la necessitat que les funcions de control (auditoria interna, control i gestió de riscos, compliment normatiu), altres òrgans corporatius competents (RH, assumptes jurídics, planificació estratègica, pressupost, etc.) i les unitats de negoci aportin la informació necessària pel que fa a la definició, la implementació i la supervisió de les polítiques de remuneració de l'Entitat; així mateix, les Directrius EBA encomanen responsabilitats concretes a les funcions de RH, gestió de riscos, compliment i auditoria interna, que són assumides pels departaments corresponents de CaixaBank.

D'altra banda, el Comitè de Direcció de CaixaBank incorpora, entre d'altres, representants de les àrees de riscos, finances, auditoria interna, RH i secretària general (assumptes jurídics); el Comitè de Direcció de CaixaBank es responsabilitza de garantir l'obtenció i la preparació de la informació necessària perquè la Comissió de Retribucions pugui complir amb les seves responsabilitats d'una manera eficient. El Departament de Recursos Humans de CaixaBank és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions en el Comitè de Direcció de CaixaBank.

Per tal d'evitar conflictes d'interessos, l'obtenció, la preparació i la revisió de la informació sobre la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, en les seves funcions de supervisió o executives, i dels membres del Comitè de Direcció de CaixaBank són exercides directament per la Comissió de Retribucions.

Caixabank, SA

Informe de la Comissió de Retribucions sobre la proposta de Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració

Article 529 novodecies de la Llei de societats de capital

Índex

I.	INTRODUCCIÓ	1
II.	MOTIUS DE L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	1
III.	NORMES PRINCIPALS APLICABLES A LA REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS	1
1.	LLEI DE SOCIETATS DE CAPITAL	2
2.	LLEI D'ORDENACIÓ, SUPERVISIÓ I SOLVÈNCIA D'ENTITATS DE CRÈDIT I LA SEVA NORMATIVA DE DESENVOLUPAMENT I LES DIRECTRIUS EBA	2
3.	ESTATUTS SOCIALS I NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK	3
IV.	CANVIS PRINCIPALS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR	4
V.	CONTINGUT DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	6
1.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS	6
2.	REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS	6
3.	CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONTRACTES DELS CONSELLERS EXECUTIUS	7
4.	GOVERNANÇA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ	8
VI.	CONCLUSIÓ	8

I. INTRODUCCIÓ

L'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital (**LSC**) vigent estableix, per a les societats cotitzades, l'obligació d'elaborar qualsevol proposta d'aprovació, modificació o substitució de la Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració, i de sotmetre-la a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes.

L'elaboració de la proposta de la Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració ha de ser motivada i ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions.

En compliment d'aquest precepte legal, la Comissió de Retribucions del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (**CaixaBank**) ha procedit a elaborar, per a la seva elevació al Consell en ple, aquest informe (**Informe**) sobre la proposta de Política de Remuneració dels Membres del Consell d'Administració (**Política de Remuneració**) per als exercicis de 2017 a 2020, ambdós inclosos, que substitueix íntegrament l'aprovada pel Consell d'Administració, el dia 26 de febrer de 2015, i per la Junta General de CaixaBank, el dia 23 d'abril de 2015, sense perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

II. MOTIUS DE L'APROVACIÓ D'UNA NOVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

L'aprovació d'una nova Política de Remuneració que substitueixi l'aprovada el 23 d'abril de 2015 està motivada sobretot per la necessitat d'adaptar-la als textos normatius i interns següents aplicables a l'entitat i a les millors pràctiques de govern corporatiu:

- (i) La Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 (**Circular 2/2016**).
- (ii) Les Directrius sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) (**Directrius EBA**), l'entrada en vigor del qual va tenir lloc l'1 de gener de 2017.
- (iii) Les noves polítiques de remuneració per al grup i el col·lectiu identificat de CaixaBank, al qual pertanyen els membres del Consell d'Administració, tant en les seves funcions executives com en les no executives, aprovades en data [●] de desembre de 2016 per part del Consell d'Administració de CaixaBank (la modificació de les quals també va tenir per objecte principal la seva adaptació a la Circular 2/2016 i a les Directrius EBA).

Les modificacions principals introduïdes en la Política de Remuneració apareixen detallades en l'apartat IV de l'Informe.

III. NORMES PRINCIPALS APLICABLES A LA REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS

Les normes principals aplicables a la remuneració dels consellers de CaixaBank són les següents:

1. LLEI DE SOCIETATS DE CAPITAL

L'LSC estableix el caràcter necessàriament remunerat del càrrec de conseller d'una societat cotitzada, a menys que els estatuts socials estableixin el contrari. Els Estatuts Socials de CaixaBank confirmen el caràcter retribuït del càrrec, alhora que estableixen el sistema de retribució aplicable als consellers com a tals, i regulen la retribució addicional per a aquells consellers que tinguin atribuïdes funcions executives, que fixarà el mateix Consell d'Administració. La remuneració dels consellers, ja sigui com a tals o bé per l'exercici de funcions executives, s'ha d'ajustar a allò que estableix la Política de Remuneració.

En relació amb els membres del Consell d'Administració com a tals (**Consellers no Executius**), la Política de Remuneració ha de determinar la seva retribució dins el sistema previst estatutàriament i ha d'incloure necessàriament l'import màxim de la remuneració anual que es satisfarà a tots ells en conjunt.

En relació amb els consellers que exerceixen funcions executives (**Consellers Executius**), la Política de Remuneració ha de tenir en compte la quantia de la retribució fixa anual i la seva variació en el període a què es refereixi la política, els diferents paràmetres per a la fixació dels components variables i els termes i les condicions principals dels seus contractes, incloent, en concret, la seva durada, les indemnitzacions per cessament anticipat o finalització de la relació contractual i els pactes d'exclusivitat, de no concurrència postcontractual i de permanència o fidelització.

Qualsevol remuneració que percebin els consellers per l'exercici o la finalització del seu càrrec, així com per l'exercici de funcions executives, ha d'estar d'acord amb la Política de Remuneració vigent en cada moment, llevat de les remuneracions que la Junta General aprovi expressament.

D'altra banda, l'LSC estableix, amb caràcter general, que la remuneració dels consellers ha de guardar una proporció raonable amb la importància de la societat, la situació econòmica que tingui en cada moment i els estàndards de mercat d'empreses comparables; així mateix, el sistema de remuneració establert ha d'estar orientat a promoure la rendibilitat i la sostenibilitat a llarg termini de la societat i incorporar les cauteles necessàries per tal d'evitar l'assumpció excessiva de riscos i la recompensa de resultats desfavorables.

2. LLEI D'ORDENACIÓ, SUPERVISIÓ I SOLVÈNCIA D'ENTITATS DE CRÈDIT I LA SEVA NORMATIVA DE DESENVOLUPAMENT I LES DIRECTRIUS EBA

Per la seva condició d'entitat de crèdit, són aplicables a CaixaBank, a més de les normes generals en matèria de societats cotitzades, les normes sobre remuneració establertes en la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**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 (**Col·lectiu Identificat**) i en la seva normativa de desenvolupament, en particular, en el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**RD 84/2015**) i en la Circular 2/2016, així com les Directrius EBA, adoptades com a pròpies pel Banc d'Espanya, el 27 de juliol de 2016; com a conseqüència de tot això, tant el Banc Central Europeu com el Banc d'Espanya han integrat les Directrius EBA en les seves pràctiques de supervisió.

Els membres del Consell d'Administració, tant en les seves funcions executives com en les no executives, formen part del Col·lectiu Identificat de CaixaBank en virtut d'allò que estableix el Reglament Delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els

critèris quantitius adequats per a determinar les categories de personal les activitats professionals de les quals tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat (**Reglament Delegat núm. 604/2014**).

Els principis generals de la Política de Remuneració aplicables al Col·lectiu Identificat establerts en la LOSS són els següents:

- (i) La política de remuneració ha de promoure una gestió adequada i eficaç dels riscos i ser compatible amb aquesta, i no oferir incentius per assumir riscos que excedeixin el nivell tolerat per l'entitat.
- (ii) La política de remuneració ha de ser compatible amb l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de l'entitat i incloure mesures per evitar els conflictes d'interessos.
- (iii) El personal que exerceixi funcions de control dins l'entitat de crèdit ha de ser independent de les unitats de negoci que supervisi, ha de tenir l'autoritat necessària per exercir la seva comesa i ser remunerat en funció de la consecució dels objectius relacionats amb les seves funcions, independentment dels resultats de les àrees de negoci que controli.
- (iv) La remuneració dels Alts Directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment ha de ser supervisada directament pel Comitè de Remuneracions.
- (v) La política de remuneració ha de distingir de manera clara entre els criteris per a l'establiment de:
 - a) la remuneració fixa, que ha de reflectir principalment l'experiència professional pertinent i la responsabilitat en l'organització segons allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball, i
 - b) la remuneració variable, que ha de reflectir un rendiment sostenible i adaptat al risc, així com un rendiment superior al requerit per complir allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball.

La LOSS conté, a més, els preceptes específics que regulen els diferents components de la remuneració, ja siguin fixos o variables, i els pagaments per finalització anticipada de les funcions corresponents dels consellers.

3. ESTATUTS SOCIALS I NORMATIVA INTERNA DE CAIXABANK

L'article 34 dels Estatuts Socials conté la regulació de la remuneració dels consellers de CaixaBank, que es desenvolupa en el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank. Aquests textos regulen, al seu torn, la composició, el funcionament i les funcions de la Comissió de Retribucions; tot això de manera consistent amb els preceptes de l'LSC, de la LOSS i de la seva normativa de desenvolupament.

D'altra banda, el Consell d'Administració de CaixaBank té aprovats els principis generals de remuneració aplicables per al seu grup, que es descriuen en l'apartat II de la Política de Remuneració, inclosos els principis aplicables als professionals que integren el Col·lectiu Identificat.

IV. CANVIS PRINCIPALS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS RESPECTE DE LA POLÍTICA ANTERIOR

Amb motiu de l'entrada en vigor de la Circular 2/2016 i de les Directrius EBA, CaixaBank ha procedit a revisar la política de remuneració general de l'Entitat i la del Col·lectiu Identificat, en la qual s'inclouen els Consellers no Executius i els Consellers Executius.

Pel que fa a la remuneració dels Consellers com a tals, i sense tenir en compte les funcions executives, no es preveuen canvis significatius en relació amb la Política aplicada el 2016, tret del que s'exposa en l'apartat 3 de la Política. Aquests canvis responen a l'increment de la remuneració màxima que es preveu proposar a la Junta General per atendre possibles necessitats, com ara, entre d'altres, la possible creació de noves comissions, la remuneració del Conseller Coordinador, el possible increment del nombre de membres d'alguna comissió i la possible equiparació de la remuneració de comissions en funció de la dedicació requerida. En qualsevol cas, queda fora d'aquesta Política la competència del Consell per a distribuir els imports, dins la quantia màxima que autoritza la Junta, de conformitat amb allò que preveu l'LSC i els Estatuts.

Quant als Consellers Executius, els canvis més significatius per als exercicis als quals fa referència aquesta Política de Remuneració són els següents:

- (i) Per tal d'ajustar la Política a la pràctica ja reflectida en els corresponents contractes, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que puguin percebre per l'acompliment de càrrecs d'administració en societats del grup de CaixaBank, incloent-hi la mateixa CaixaBank, o en unes altres entitats que siguin del seu interès, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid a satisfer per CaixaBank en concepte de remuneració fixa.
- (ii) La remuneració variable en forma de bonus anual no ha de superar, amb caràcter general, el 40 per cent dels components fixos.
- (iii) Es preveuen uns altres components fixos de remuneració a càrrec de CaixaBank (assegurances mèdiques o altres pagaments en espècie habituals en el sector i adequats al segment professional al qual pertanyen els Consellers Executius).
- (iv) S'actualitzen els paràmetres corresponents als reptes corporatius per a la determinació de la remuneració variable en forma de bonus dels Consellers Executius, que consisteixen en conceptes objectivables en funció dels objectius principals de CaixaBank.
- (v) Es manté l'ajornament de la remuneració variable en el percentatge més elevat (60%). No obstant això, d'acord amb allò que preveuen les Directrius EBA, aquest percentatge d'ajornament pot ser objecte de modificació en la mesura en què les autoritats competents procedeixin a l'establiment de llindars absoluts o relatius per a la determinació d'aquest percentatge.
- (vi) S'estén de tres a cinc anys el període d'ajornament de la remuneració variable dels Consellers Executius per a les remuneracions variables meritades en els exercicis de 2017 i següents.
- (vii) Es possibilita el pagament de la remuneració variable en instruments diferents d'accions de CaixaBank, en les condicions i amb els requisits previstos en l'apartat 1.1) de l'article 34 de la LOSS, en el Reglament Delegat (UE) núm. 527/2014 de la Comissió, de 12 de març de 2014, pel qual es completa la Directiva 2013/36/UE del

Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació que especifiquen les classes d'instruments que reflecteixen de manera adequada la qualitat creditícia de l'entitat en una perspectiva de continuïtat de l'explotació i resulten adequats a l'efecte de la remuneració variable (Reglament 527/2014) i en les Directrius EBA, encara que es manté el pagament en accions de CaixaBank amb caràcter preferent.

- (viii) Es prohibeix el pagament d'interessos i de dividends sobre instruments diferents dels diferents del pagament en accions de CaixaBank.
- (ix) No s'interromp el cicle de pagament de la remuneració variable en qualsevol supòsit d'extinció o de suspensió de la relació professional entre el Conseller Delegat i l'entitat, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial.
- (x) S'actualitzen els supòsits de reducció i de recuperació de la remuneració variable per adaptar-los a allò que preveu la Circular 2/2016.
- (xi) En aplicació d'allò que disposen les Directrius EBA, els supòsits de recuperació de la remuneració variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar des del pagament de la remuneració variable, tret que hi hagués hagut dol o negligència greu; en aquest cas, s'aplicarà allò previst, amb caràcter general, en la legislació civil o laboral en matèria de prescripció.
- (xii) En compliment d'allò que disposa la Circular 2/2016, s'estableix que un 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindran la consideració de remuneració variable (tenint el 85% restant la consideració de component fix de la remuneració).
- (xiii) S'introdueix la possibilitat de satisfer primes de retenció que, de manera excepcional, es puguin acordar entre l'Entitat i un Conseller Executiu; aquestes primes quedaran subjectes a les condicions i als requisits establerts en les Directrius EBA.
- (xiv) Pel que fa als pagaments per finalització anticipada:
 - a) Es desvinculen dels fons acumulats en plans de previsió social.
 - b) La quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes dels Consellers Executius no pot superar els límits establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA.
 - c) S'estableix l'aplicació del cicle de pagament de la remuneració variable (ajornament, pagament en instruments, retenció i clàusules de reducció i recuperació en els termes previstos per a la remuneració variable) a la part de la indemnització que sigui considerada remuneració variable d'acord amb les Directrius EBA (entre d'altres, queden exempts els supòsits de les indemnitzacions indisponibles per normativa laboral i els pagaments diferits en el temps per pactes de no-competència postcontractual).
 - d) La quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes dels Consellers Executius s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable (100% o 200% mitjançant acord de la Junta General), tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA.

- (xv) S'actualitzen, entre d'altres, les condicions retributives dels Consellers Executius segons els nous contractes subscrits amb l'Entitat.
- (xvi) S'inclouen les dades de la participació dels Consellers Executius en l'incentiu a llarg termini basat en instruments de CaixaBank o referenciats al seu valor (ILT), aprovat per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank el 23 d'abril de 2015; l'ILT cobreix el període de quatre anys comprès entre els exercicis de 2015 a 2018, ambdós inclosos, i està vinculat al Pla Estratègic.
- (xvii) S'estableix la compensació pel compromís de no-competència postcontractual en una anualitat dels components fixos per cada any de no-competència, a la finalització del contracte per qualsevol causa, pagadora en mensualitats iguals després de l'acabament del contracte (els contractes actuals dels Consellers Executius estableixen la durada del pacte de no-competència en un any).

Aquests canvis es descriuen més detalladament en els apartats corresponents de la Política de Remuneració.

V. CONTINGUT DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

1. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS NO EXECUTIUS

De manera coherent amb el que estableixen els principis generals de govern corporatiu i els Estatuts Socials, la remuneració dels Consellers no Executius consisteix únicament en una quantitat fixa anual, a exclusió de components variables. Seguint els preceptes de l'LSC, la Junta ha de fixar l'import global màxim de la remuneració dels Consellers no Executius i aquest serà vigent mentre la Junta no acordi la seva 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 estimi més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions; la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers.

A més, la Política de Remuneració conté la justificació de la remuneració addicional del President del Consell d'Administració, en l'apartat III.2., i les previsions sobre la remuneració dels Consellers no Executius per a l'exercici 2017 i següents en l'apartat III.3.

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

Així mateix, la Política de remuneració conté les previsions en matèria de remuneració dels Consellers no Executius per a l'exercici 2017 i següents, particularment en allò que fa referència a la remuneració addicional del President del Consell d'Administració.

2. REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS EXECUTIUS

Pel que fa als Consellers Executius, la Política de Remuneració, de manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA i els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, conté una descripció detallada de cadascun dels elements de remuneració que s'enumeren tot seguit:

- (i) Descripció general i importància relativa dels components fixos i variables
- (ii) Components fixos de la remuneració

- (iii) Remuneració variable en forma de bonus, amb descripció dels aspectes generals, els criteris de mesurament del rendiment, els supòsits especials de restricció, el percentatge i el període d'ajornament, la forma de pagament, la política de retenció, l'abonament de rendiments, els conceptes diferits, l'extinció o la suspensió de la relació professional, les situacions especials, el requisit de permanència i la incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió
- (iv) Incentius a llarg termini basats en instruments
- (v) Supòsits de reducció (*malus*) i de recuperació (*clawback*) de la remuneració variable
- (vi) Remuneració variable garantida
- (vii) Previsió social i sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi els aspectes generals, el caràcter no discrecional, l'eliminació de duplicitats, el règim de consolidació de drets i les aportacions obligatòries en base variable
- (viii) Pagaments per abandonament de contractes anteriors
- (ix) Primes de retenció
- (x) Altres beneficis, incloent-hi la cobertura de responsabilitat civil
- (xi) Pagaments per finalització anticipada (incloent-hi la quantia i els límits), els pagaments per pactes de no-competència postcontractual, l'ajornament i el pagament, i els supòsits de reducció i de recuperació

Així mateix, la Política de Remuneració conté les previsions concretes en matèria de remuneració dels Consellers Executius per a l'exercici 2017 i següents.

3. CONDICIONS CONTRACTUALS DELS CONTRACTES DELS CONSELLERS EXECUTIUS

De manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA i els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneració descriu les condicions contractuals aplicables als Consellers Executius, segons s'estableixen en els contractes subscrits amb els senyors Gonzalo Gortázar Rotaeché i Antonio Massanell Lavilla, en les seves respectives condicions de conseller delegat i vicepresident del Consell amb atribució de funcions executives.

En concret, la Política de Remuneració conté una descripció de les condicions següents:

- (i) Naturalesa dels contractes
- (ii) Durada
- (iii) Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats
- (iv) Compliment de deures i obligació de confidencialitat
- (v) Cobertura de responsabilitats civils i indemnització
- (vi) Pactes de no-competència postcontractual
- (vii) Clàusules de finalització

En concret, s'estableix que els Consellers Executius percebran una anualitat dels components fixos de la seva remuneració com a compensació del pacte de no-competència, la durada del quals s'estableix en un any. Quan correspongui, el Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache percebrà una anualitat dels components fixos en concepte d'indemnització per finalització anticipada del contracte, per bé que no s'estableix cap indemnització per aquest concepte per al Sr. Antonio Massanell Lavilla.

4. GOVERNANÇA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

De manera coherent amb allò que preceptuen l'LSC, la LOSS i la seva normativa de desenvolupament, les Directrius EBA, els Estatuts Socials i la resta de normativa interna de CaixaBank, la Política de Remuneració descriu la governança de la Política de Remuneració de CaixaBank i menciona les competències pròpies dels diversos òrgans socials que intervenen en la seva elaboració i la seva aprovació, incloent-hi el Consell d'Administració, la Comissió de Retribucions, les àrees de control i el Comitè de Direcció de CaixaBank.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si escau, la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General 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 acords corresponents, acompanyades dels informes preceptius.

VI. Conclusió

De conformitat amb allò que s'exposa aquest Informe, la Comissió de Retribucions de CaixaBank considera que la Política de Remuneració conté les mencions exigides per la normativa aplicable; així mateix, considera que el seu contingut s'adapta a la normativa d'aplicació (sobretot pel que fa a la regulació de les remuneracions de les entitats de crèdit cotitzades), s'ajusta als criteris de prudència en l'assumpció del risc, bon govern i transparència, i es troba alineada amb els interessos dels accionistes.