



**RECOMANACIÓ DETALLADA DE LA PROPOSTA D'APROVACIÓ DEL NIVELL MÀXIM DE RETRIBUCIÓ VARIABLE D'EMPLEATS LES ACTIVITATS PROFESSIONALS DELS QUAIS INCIDEIXEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RISC DE LA SOCIETAT.**

**Consell d'Administració – 22 de febrer de 2018**

## OBJECTE DE L'INFORME

El Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, **CaixaBank** o la **Societat**), amb subjecció al que disposa l'article 34 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit (d'ara endavant, la **LOSS**), emet aquest informe per tal de justificar la proposta inclosa en el punt 8è de l'Ordre del Dia de la Junta General d'Accionistes de la Societat, convocada per al dia 5 d'abril de 2018 en primera convocatòria, i per a l'endemà, el 6 d'abril de 2018, en segona convocatòria, relativa a l'aprovació del component variable màxim de la remuneració de determinat col·lectiu de directius i personal de la Societat.

En els articles 32 i 34 de l'esmentada Llei 10/2014, s'estableix que les entitats de crèdit, en fixar els components variables de la remuneració dels alts directius, els empleats que assumeixen riscos, els que exerceixen funcions de control, així com qualsevol treballador que rebi una remuneració global que l'inclouï en el mateix barem de remuneració que el dels alts directius i els empleats que assumeixen riscos, les activitats professionals dels quals incideixen de manera important en el seu perfil de risc (d'ara endavant, el **Col·lectiu Identificat**), hauran de determinar les ràtios apropiades entre els components fixos i els variables de la remuneració total, i s'hi apliquen els principis següents:

- I. El component variable no pot ser superior al 100% del component fix de la remuneració total de cada persona.
- II. No obstant això, els accionistes de l'entitat podran aprovar un nivell superior al previst en el paràgraf anterior, sempre que no sigui superior al 200% del component fix de la remuneració total.

Per a l'aprovació d'aquest nivell més elevat de la remuneració variable, la Llei estableix que els accionistes de l'entitat prendran la seva decisió sobre la base d'una recomanació detallada del Consell d'Administració o òrgan equivalent que exposi els motius i l'abast de la decisió i inclouï el nombre de persones afectades i els seus càrrecs, així com l'efecte previst sobre el manteniment per l'entitat d'una base sòlida de capital.

L'objecte d'aquest informe és presentar als accionistes la recomanació a la qual es refereix el paràgraf anterior, perquè s'apliqui en l'exercici de 2018 a 25 persones del Col·lectiu Identificat.

## 1. PRINCIPIS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA PER AL COL·LECTIU IDENTIFICAT

### 1.1. Principis generals aplicables a CaixaBank

CaixaBank és una entitat financera líder en el mercat espanyol amb generació de valor per a la Societat, per als clients i per als empleats. Per fer-ho, CaixaBank ha d'oferir condicions de remuneració i de beneficis prou competitives per atreure, retenir i motivar el millor talent del mercat partint dels seus principis generals de remuneració. A continuació s'estableixen

aquests principis generals, aplicables a tots els empleats del Grup CaixaBank i, en conseqüència, al Col·lectiu Identificat:

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes, sinó també la forma en què aquests s'assoleixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent 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.
- Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament molt 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.
- 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. Constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador a causa del seu potencial paper com a generador de risc.
- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració dels empleats i del Col·lectiu Identificat l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

#### 1.2. Principis generals continguts en la LOSS per al Col·lectiu Identificat

En addició a les línies anteriors, són aplicables al Col·lectiu Identificat els principis generals de la política de remuneració d'aquest col·lectiu que estableix l'article 33 de la LOSS i que es reproduïxen a continuació:

- La política de remuneració ha de promoure una gestió adequada i eficaç dels riscos i ha de ser compatible amb aquesta, i no oferir incentius per assumir riscos que excedeixin el nivell tolerat per l'entitat.
- 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 ha d'incloure mesures per evitar els conflictes d'interessos.
- El personal que exerceix 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 controla.

- 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.
- La política de remuneració ha de distingir de manera clara entre els criteris per a l'establiment de:
  - 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
  - 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.

## 2. RECOMANACIÓ I PROPOSTA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

El Consell d'Administració de CaixaBank recomana i proposa a la Junta General d'Accionistes que, en fixar els components variables de la remuneració dels membres del Col·lectiu Identificat que ocupen les posicions que es descriuen a continuació, aquest component variable pugui assolir fins al 200% del component fix de la remuneració total.

### 2.1. Nombre de persones afectades i càrrecs

Les persones afectades en l'exercici de 2018 i afectades per la proposta del Consell d'Administració són les que ocupen els càrrecs següents:

Càrrecs	# persones
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE BANCA PRIVADA I BANCA PREMIER	1
DIRECCIÓ DE LA TERRITORIAL DE MADRID - BANCA PRIVADA I BANCA PREMIER	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - MADRID III	1
MANAGING DIRECTOR - ASSET FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH FIXED INCOME, FX & STRATEGY	1
MANAGING DIRECTOR - TRANSACTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - TECHNICAL BUSINESS UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - MARKETS	1
MANAGING DIRECTOR - ALM	1
MANAGING DIRECTOR - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
MANAGING DIRECTOR - INDUSTRIALS 1, 2 & TELECOM	1
MANAGING DIRECTOR - ENERGY	1

<b>Càrrecs</b>	<b># persones</b>
<i>MANAGING DIRECTOR - CONSTRUCTION &amp; INFRASTRUCTURE 1 &amp; 2</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - PASSIU ESTRUCTURAT</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - EQUITY DERIVATES</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - INTEREST RATES DERIVATIVES &amp; COMMODITIES</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - EXOTIC INTEREST RATES &amp; INFLAT. DERIVAT.</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - FIXED INCOME</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - FOREIGN EXCHANGE</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - CARTERA DE RENDA FIXA</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ DE RISC ESTRUCTURAL DE BALANÇ</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ DE COL·LATERALS</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ I PRICING CVA-FVA</i>	1
<i>SENIOR DIRECTOR - FUNDING I EMISSIONS DE CAPITAL</i>	1

En tots els casos exposats, aplicant els sistemes de remuneració variable previstos per a la seva funció, el pagament seria inferior al 200% dels components fixos de la seva remuneració total.

## 2.2. Justificació

La recomanació i proposta del Consell d'Administració es fonamenta en els punts següents:

- La proposta es limita a les 25 persones en el Col·lectiu Identificat la retribució variable de les quals s'ha fixat de manera que pugui excedir el 100% dels components fixos de la retribució total.
- Per bé que la política retributiva de CaixaBank estableix, en general, una retribució variable relativament reduïda en relació amb els components fixos i els beneficis socials, la fixació de la proporció entre component fix i variable per a les persones afectades respon a les pràctiques habituals de mercat per a posicions equivalents, tant en l'àmbit nacional com en l'internacional partint dels estudis i la informació de mercat elaborats per empreses especialitzades de primer nivell.
- La limitació de la retribució variable és exigida a les entitats de crèdit europees independentment de la localització de les seves activitats, mentre que a les entitats no comunitàries només els és aplicable aquesta limitació en relació amb les activitats desenvolupades a Europa. CaixaBank, com a entitat amb vocació internacional, s'ha de dotar de les màximes potencialitats per poder competir en l'atracció i retenció del talent. En aquest context, CaixaBank ha de tenir la possibilitat d'atreure, motivar i

retenir els millors professionals en les posicions afectades, mitjançant un sistema de remuneració homologable a la resta d'entitats en competència directa amb la Societat.

- De manera consistent amb els principis i les pràctiques retributives vigents en la Societat, la proposta comporta un ús limitat, puntual i no generalitzat de la possibilitat que la retribució variable superi el 100% del component fix.
- En cap cas l'aplicació dels sistemes de fixació de la remuneració variable previstos per a cadascuna de les posicions afectades comporta que aquesta remuneració variable assoleixi el 200% de la remuneració fixa.

### **2.3. Efecte sobre el manteniment d'una base sòlida de capital**

Aplicant els sistemes de remuneració variable previstos, per a les 25 posicions la retribució variable de les quals pot arribar a superar el 100% dels seus components fixos, l'import màxim estimat d'aquest excés és d'1.975.150 € considerant el màxim teòric tant de consecució com de factor corrector. El Consell d'Administració considera que aquesta xifra no té impacte rellevant per a la solvència de la Societat, a l'efecte del manteniment d'una base sòlida de capital.

València, 22 de febrer de 2018