



> 2020

# Informe anual de **remuneracions**



01



## Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

- ▶ PÀG. 4
- ▶ Retribució dels consellers en la seva condició de consellers
- ▶ Retribució dels consellers per les seves funcions executives

02



## Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)

- ▶ PÀG. 6

03



## Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

- ▶ PÀG. 7
- ▶ Components fixos de la remuneració
- ▶ Components variables de la remuneració
  - Components variables a curt termini dels sistemes retributius
  - Components variables a llarg termini dels sistemes retributius
- ▶ Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures
- ▶ Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank
- ▶ Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2020

04



## Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat

- ▶ PÀG. 20

05



## Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

- ▶ PÀG. 22
- ▶ Retribució dels consellers en la seva condició de consellers
- ▶ Retribució dels consellers amb funcions executives
  - Components fixos de la remuneració
  - Components variables de la remuneració
- ▶ Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures
- ▶ Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank
- ▶ Remuneracions al marge de la condició de conseller

06



## Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

- ▶ PÀG. 27





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



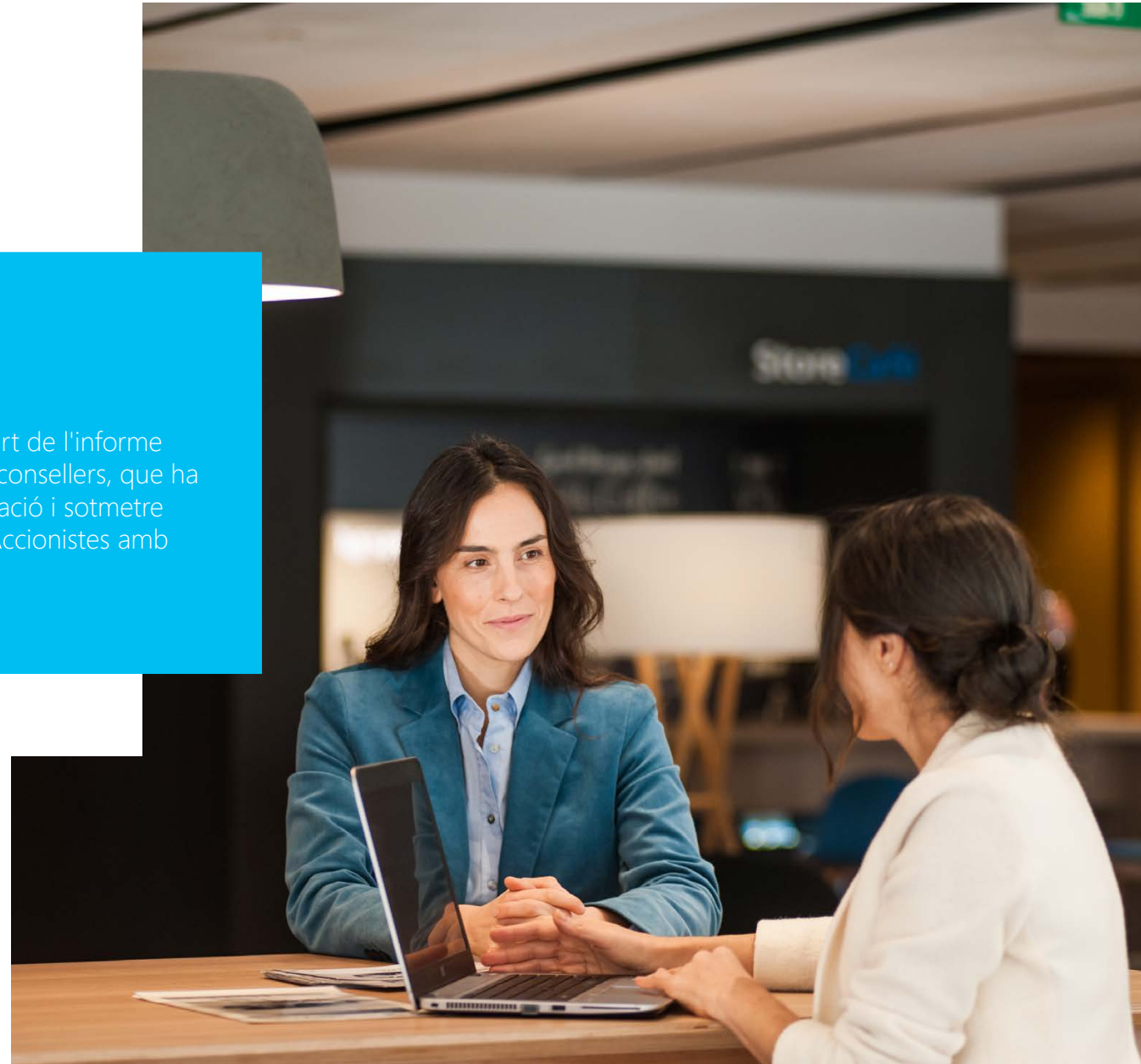
5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021






6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## Retribucions

Les seccions següents formen part de l'informe anual sobre remuneracions dels consellers, que ha d'elaborar el Consell d'Administració i sotmetre a votació de la Junta General d'Accionistes amb caràcter consultiu.




**1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions**

 2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)


 3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)


 4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat


 5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021


 6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

# 1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

CaixaBank estableix la seva política de remuneració partint de principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i retenir el talent necessari i impulsen comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini. Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, per mitjà d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc fets per empreses especialitzades de primer nivell, que agafen com a mostres de referència les del sector financer dels mercats on opera CaixaBank i les d'empreses de l'IBEX 35 comparables.

En l'exercici 2020, la política de remuneracions dels consellers<sup>1</sup>, sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General de 22 de maig de 2020, va obtenir un percentatge de vots a favor del 93,83 %. Això, sumat als resultats de la votació consultiva de l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior, que va obtenir el 93,07 % de vots a favor, permet entendre que els accionistes van aprovar àmpliament la política de remuneracions de la Societat.

D'acord amb el Reglament del Consell d'Administració, les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins el marc estatutari i de la política de remuneracions, són indelegables i corresponen al ple del Consell d'Administració (d'ara endavant, el «Consell»).

Per part seva, la Comissió de Retribucions assessora el Consell i eleva propostes per a la seva consideració i, si escau, aprovació, d'acord amb les competències que li

són atribuïdes en virtut de l'article 15 del Reglament del Consell, com ara:

- > Preparar les decisions relatives a les remuneracions, incloses les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos de la Societat, que hagi d'adoptar el Consell d'Administració. En particular, informa i proposa al Consell la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius, i les altres condicions dels seus contractes, especialment de tipus econòmic i sense perjudici de les competències de la Comissió de Nomenaments pel que fa a les condicions que aquesta hagi proposat alienes a l'aspecte retributiu, entenent com a alts directius, de conformitat amb el que es defineix als Estatuts, els directors generals o els que desenvolupin funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de comissions executives o del conseller delegat i, en qualsevol cas, l'auditor intern de la Societat.
- > Vetllar per l'observança de la política de retribucions de consellers i alts directius, així com informar sobre les condicions bàsiques establertes als contractes formalitzats amb aquests i en compliment d'aquests.
- > Informar i preparar la política general de remuneracions de la Societat i, en especial, les polítiques que es refereixen a les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin de manera significativa en el perfil de risc de la Societat, i les que tenen per objectiu evitar o gestionar els conflictes d'interès amb els clients de la Societat.
- > Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança.
- > Proposar al Consell l'aprovació dels informes o polítiques de remuneracions que aquest hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb la remuneració que, si escau, aquest hagi de proposar a la Junta General.
- > Vetllar perquè els eventuals conflictes d'interessos no perjudiquin la independència de l'assessorament extern prestat a la Comissió en relació amb l'exercici de les seves funcions.
- > Considerar els suggeriments que li faci arribar el President, els membres del Consell, els Directius o els Accionistes de la Societat.



<sup>1</sup> <https://www.caixabank.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/remuneracion-consejeros.html>





### 1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

1.1 Retribució dels consellers en la seva condició de consellers

1.2 Retribució dels consellers per les seves funcions executives



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

D'acord amb l'anterior, la preparació, informe i proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell correspon a la Comissió de Retribucions, amb el suport de la Secretaria General en el cas dels consellers no executius i, a més, de la Direcció General de Recursos Humans i Organització, en el cas dels consellers executius.

Les propostes de la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el president en els casos establerts en la política de remuneració, s'elevan al Consell perquè les consideri i, si escau, les aprovi. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General, el Consell aprova la seva inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels acords corresponents, acompanyades dels informes preceptius.

Qualsevol prestació de serveis d'import significatiu (diferent de la pròpia de l'exercici del càrrec) o la realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell o de les seves parts vinculades està subjecta al règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat prevista en la normativa aplicable a CaixaBank com a entitat de crèdit cotitzat.

Pel que fa a altres conceptes retributius, com la concessió de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions, actualment a CaixaBank no es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers.

Quant a l'assessorament extern, la Comissió de Retribucions ha tingut principalment l'assessorament de J&A Garrigues en la preparació d'una part substancial de la política de remuneració i per a les qüestions relacionades amb el Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculat al Pla Estratègic 2019-2021.

**1.1 Retribució dels consellers** 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, l'import màxim de la qual determinarà la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre aquesta Junta no n'acordi la modificació. D'aquesta manera, la remuneració dels membres del Consell, en la seva condició de tals, consisteix únicament en components fixos.

Els Consellers no Executius (aquells que no mantenen funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes formalitzats amb l'Entitat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap mena de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

## 1.2 Retribució dels consellers per les seves funcions executives

Pel que fa als membres del Consell amb funcions executives (d'ara endavant, els «consellers executius»), els Estatuts socials reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives addicional al càrrec de conseller.

CaixaBank estableix la seva política de remuneració partint dels seus principis generals de remuneració, apostant per un posicionament en mercat que li permeti atreure i retenir el talent necessari i impulsant comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini.

Així doncs, els components retributius per aquestes funcions s'estructuren tenint en compte el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

- > Una remuneració fixa basada en el grau de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- > Una remuneració variable en forma de bonificació anual vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- > Previsió social i altres beneficis socials.
- > Un pla d'incentius a llarg termini basat en accions vinculat al pla estratègic.

CaixaBank, S.A. està subjecta a la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, «LOSS»), particularment pel que fa a la política de remuneració dels professionals les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de la Societat. En aquest sentit, tenint en compte l'objectiu d'equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de remuneració, les quanties de remuneració fixa dels consellers executius són suficients i el percentatge de remuneració variable en forma de bonificació sobre la remuneració fixa anual és reduït, ja que no supera el 40 %. En qualsevol cas, la remuneració variable total dels consellers executius no ha de ser superior al 100 % dels components fixos, llevat que la Junta General aprovi un nivell superior, amb un límit del 200 % d'aquest.

Per a la remuneració dels consellers executius no es té en compte la remuneració de caràcter variable i garantit. No obstant això, la Societat pot considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que la Societat tingui una base de capital sana i sòlida i la seva aplicació es limiti al primer any de vigència del contracte.

## 2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)

La remuneració del conjunt de consellers en la seva condició de consellers consisteix en una quantitat fixa anual que determinarà la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre aquesta no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell 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 dels seus membres, en especial el president, en consideració a les funcions i dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents comissions, com en la periodicitat i forma a través de dietes, retribucions estatutàries o altres.

En la Junta General de 2017 es va fixar en 3.925.000 euros la quantitat anual màxima de la remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives. En conseqüència, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers, tal com es detalla a continuació:

### >> REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2020	Total 2019
Remuneració base per membre del Consell	90	90
Remuneració addicional al president del Consell	1.000	1.000
Remuneració addicional al conseller coordinador	38	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital <sup>1</sup>	30	30
(milers d'euros)	Total 2020	Total 2019
Remuneració distribuïda en el marc de la retribució màxima aprovada per la Junta General de 2017.	3.337	3.421

Tots els consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius, per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer en l'exercici de les seves funcions.

La política de remuneració no preveu l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers no executius.

### Remuneració addicional del president del Consell d'Administració

La retribució fixa addicional del president del Consell està justificada per l'especial dedicació que l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec comporta en un Grup de la mida i la complexitat de CaixaBank.

Correspon al president la màxima responsabilitat de l'eficax funcionament del Consell, convocar i presidir les seves reunions, fixant l'ordre del dia i dirigint les discussions i deliberacions. Així mateix, ha de vetllar perquè els consellers rebin adequadament i 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 generals d'accionistes de la Societat.

D'altra banda, sense perjudici de les facultats del conseller delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hagin establert, correspon al president la representació institucional de CaixaBank i de les seves entitats dependents (d'ara en-

davant, el «Grup»); actuar en representació seva davant d'organismes del sector; signar en nom de la Societat els acords que legalment o estatutàriament siguin necessaris, els contractes, convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats; i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers.

Per bé que des del punt de vista qualitatiu les funcions anteriorment descrites, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, quantitativament comporten una dedicació exclusiva i són superiors en intensitat a les dels consellers no executius.

<sup>1</sup>El president i el conseller delegat no reben remuneració addicional per la seva pertinença a la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital, que s'integra dins la seva remuneració global com a membres del Consell.

## 3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

### 3.1 Components fixos de la remuneració

La remuneració fixa i la seva actualització aplicada al conseller delegat es basa principalment en el grau de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc fets per empreses especialitzades, i prenent com a mostra de comparació un peer group de bancs europeus comparables. A títol il·lustratiu, CaixaBank utilitza com a mostra la informació pública disponible sobre els consellers executius d'entitats europees com, entre d'altres, ABN Amro, Banc Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, Grupo Santander, KBC Groep, Lloyds, Natixis, Raiffeisen, RBS o Swedbank AB.

Així mateix, com a component fix de la remuneració, el conseller delegat té pactades en el seu contracte aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen a l'apartat corresponent.

Com a regla general, la retribució fixa dels consellers executius engloba la remuneració que puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del Grup o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid a rebre en concepte de remuneració fixa.

A continuació, es presenten les remuneracions meritadaes vinculades a components fixos pel conseller delegat:

#### >> REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Sou	Retribució per pertinença al Consell	Retribució per pertinença a comissions del Consell	Retribució per càrrecs en societats del Grup	Retribució per pertinença a consells fora del Grup	Total	
	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560	-	2.261
<b>Total per concepte 2020</b>								
	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560	-	2.261

#### Total per concepte 2019

La retribució fixa del conseller delegat es va mantenir per a l'any 2020.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.1 Components fixos de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)

**3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)**

3.1 Components fixos de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Així mateix, els consellers executius poden ser remunerats en espècie en forma de cobertura d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges similars usuals en el sector, adequats al seu estatus professional i seguint els estàndards que s'estableixin per al segment professional a què pertanyen. A continuació es presenten les remuneracions en espècie meritàdes pel conseller delegat:

## >> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars <sup>1</sup>	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
	Gonzalo Gortázar	6			6
<b>Total per concepte 2020</b>					
	Gonzalo Gortázar	6			6
<b>Total per concepte 2019</b>					

<sup>1</sup>Assegurança d'assistència mèdica per al conseller delegat, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.





## 3.2 Components variables de la remuneració

A continuació es detallen els diferents components variables de la remuneració per als consellers executius:

### 3.2.1 Components variables a curt termini dels sistemes retributius

El conseller delegat té reconeguda una remuneració variable en forma de bonificació, determinada sobre una retribució *objectiu* establerta pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un nivell de consecució ajustat al risc (*ex ante* i *ex post*) i al mesurament del rendiment, determinada de conformitat amb criteris quantitius (financers) i qualitius degudament especificats i documentats.

- > **50 % en funció de reptes corporatius**, fixats anualment pel Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució en el rang de [80 %-120 %] i la determinació del qual es basa en conceptes alineats amb els objectius estratègics.
- > **50 % en funció de reptes individuals**, amb un grau de consecució en el rang de [60 %-120 %], que es distribueix entre reptes relacionats amb els objectius estratègics. El 2020 han estat relacionats amb els següents aspectes i amb les següents ponderacions:
  - > Reducció dels costos de l'exercici i estructurals (10 %)
  - > Desenvolupament del nou model d'IT (12,5 %)
  - > Avenç en el Pla de Banca Socialment Responsable i, en especial, de la sostenibilitat i de la gestió de riscos mediambientals (7,5 %)
  - > Desenvolupament d'iniciatives de transformació cultural que fomentin l'agilitat, la transversalitat i la digitalització (10 %)
  - > Resultat de les avaluacions del supervisor bancari (5 %)
  - > Desenvolupament del negoci de BPI (5 %)

La valoració final pot oscil·lar un +/-25 % en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment, així com tenir en consideració els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici. En tots els casos, el cobrament de la bonificació està subjecte a haver finalitzat la formació normativa aprovada per al conseller delegat. Igualment, no assolir el grau de consecució mínim implica una meritació de bonificació de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

La determinació final de la consecució de la retribució variable en forma de bonificació meritada ha de ser aprovada pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions.

### Ajornament del pagament

Una vegada determinat l'import de la remuneració variable, s'abona un 40 % d'aquest durant el primer trimestre de l'exercici següent a la meritació, amb un 50 % en metàl·lic i la resta en accions de CaixaBank (net d'impostos).

Sempre que no concorrin els supòsits de reducció de remuneració previstos, el 60 % del pagament diferit s'ha d'abonar en 5 parts programades: respectivament, 12, 24, 36, 48 i 60 mesos després del pagament inicial, amb un 50 % en metàl·lic i la resta en accions de CaixaBank (net d'impostos) en cadascun dels pagaments.

### Política de retenció

Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des de la seva entrega, durant el qual no se'n podrà disposar. Durant aquest període, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al conseller executiu com a titular d'aquests.

La titularitat dels instruments i del metàl·lic, el lliurament dels quals hagi estat diferit, és de CaixaBank.

Considerant el caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al conseller executiu, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Aquests interessos se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que sigui procedent.

En compliment de les Directrius EBA, en referència als rendiments dels instruments diferits meritats a partir de l'1 de gener de 2017, la Societat no els pagarà ni durant ni després del període d'ajornament.

### 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; això, sens perjudici d'allò previst en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable. En el supòsit de defunció, la Direcció General de Recursos Humans i Organització, conjuntament amb la Direcció General de Riscos, han de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

la LOSS, la seva normativa en desplegament i la política de remuneració.

### Situacions especials

En situacions especials no previstes, és a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits, s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb la LOSS i els principis de la política de remuneració, de manera que no alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a què responen.

### Requisit de permanència

La percepció de la remuneració variable en forma de bonificació per part del conseller executiu està subjecta al manteniment de la seva relació de servei a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració.

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

El conseller executiu es compromet 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 es fomenta. Per part seva, 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 al conseller executiu.

Com a acte de responsabilitat de la Direcció de CaixaBank davant la situació econòmica i social excepcional generada per la COVID-19, entre altres mesures, es va anunciar que el conseller delegat i el Comitè de Direcció (el març i l'abril de 2020, respectivament) renunciaven a la seva retribució variable de 2020, tant pel que fa a la bonificació anual, com a la seva participació en el segon cicle del Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021. Pel que fa a aquest últim es va decidir no concedir assignació d'accions a cap dels beneficiaris d'aquest.



### >> GONZALO GORTÁZAR Conseller delegat

Remuneració abonada en l'exercici 2021 vinculada a components variables en format bonificació del conseller delegat

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonificació	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonificació de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonificació de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable diferida del 2019	Accions	6 %	16.256	52 %	46	366
	Efectiu	6 %			46	
Abonament de la remuneració variable diferida de la bonificació 2018	Accions	6 %	15.613	64 %	47	282
	Efectiu	6 %			47	
Abonament de la remuneració variable diferida de la bonificació 2017	Accions	6 %	7.824	76 %	31	125
	Efectiu	6 %			31	

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format bonificació per al conseller delegat abonada en l'any pugen a 100 euros.



### >> TOMÁS MUNIESA Vicepresident (no executiu)

En relació amb les seves anteriors funcions directives, el vicepresident no executiu del Consell té reconegudes fins a la data de 22/11/2018 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual), uns ajornaments pendents d'entrega corresponents a remuneracions de naturalesa variable format *bonificació*, que es detallen a continuació:

Remuneració abonada en l'exercici de 2021 vinculada a components variables en format bonificació del vicepresident per les seves anteriors funcions directives.

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonificació	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonificació de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonificació de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable format bonificació diferida 2017	Accions	5 %	1.557	80 %	6	25
	Efectiu	5 %			6	

Els rendiments de la remuneració variable diferida del vicepresident no executiu en l'exercici 2020 pugen a 11 euros.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## 3.2.2 Components variables a llarg termini dels sistemes retributius

### Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

La Junta General va aprovar el 5 d'abril de 2019 la implantació d'un Pla d'Incentius Anuals Condicionats (d'ara endavant, «PIAC») vinculats al Pla Estratègic 2019-2021, que permet percebre, després d'un determinat període, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin els objectius estratègics i uns requisits determinats.

El PIAC consisteix en l'assignació en els anys 2019, 2020 i 2021, d'unitats a cada beneficiari (les «Unitats»), que serveixen de base per fixar les accions de CaixaBank que es lliuraran a cada beneficiari. L'assignació de les Unitats no comporta l'atribució de drets econòmics i polítics vinculats a la condició d'accionista, la qual s'adquirirà, si escau, amb l'entrega d'accions de la Societat. Els drets que confereix la seva assignació són intransmissibles, excepte en els supòsits especials que es prevegin, si escau, en el Reglament del PIAC.

#### Beneficiaris

Seràn beneficiaris del PIAC els consellers executius, els membres del Comitè de Direcció, així com la resta de l'equip directiu i empleats clau del Grup convidats expressament a participar pel Consell. El nombre màxim de beneficiaris autoritzats és de 90 persones.

#### Durada, períodes de mesurament d'objectius i dates de liquidació del PIAC

El PIAC consta de tres cicles, de tres anys de durada cadascun, amb tres assignacions d'Unitats, cadascuna de les quals tindrà lloc en els anys 2019 (període 2019-2021), 2020 (període 2020-2022) i 2021 (període 2021-2023):

Cada cicle té dos períodes de mesurament d'objectius:

- > El primer període de mesurament («Primer Període de Mesurament») es correspondrà amb el primer any de cadascun dels cicles, durant el qual s'hauran de complir determinats objectius lligats a les mètriques descrites més endavant.
- > El segon període de mesurament («Segon Període de Mesurament») es correspondrà amb els 3 anys de durada de cadascun dels cicles, durant el qual s'hauran de complir, igualment, els objectius lligats a les mètriques descrites.

En funció del grau de compliment dels objectius del Primer Període de Mesurament, i partint de les Unitats assignades a l'inici de cada cicle, es concedirà als beneficiaris, durant el segon any de cada cicle («Data de Concessió»), un incentiu provisional («Incentiu Provisional») equivalent a un nombre d'accions («Concessió de l'Incentiu Provisional»). Aquesta no implica el lliurament en aquest moment d'accions.

El nombre final d'accions que es lliurarà («Incentiu Final») es determinarà després de la finalització de cadascun dels cicles i estarà subjecte al fet que es compleixin els objectius del Segon Període de Mesurament de cadascun dels cicles («Determinació de l'Incentiu Final») i, en cap cas, no podran superar les accions de l'Incentiu Provisional.

Per al conseller executiu i els membres del Comitè de Direcció, les accions corresponents a l'Incentiu Final de cada cicle es lliuraran per terços en el tercer, quart i cinquè aniversari de la Data de Concessió (les «Dates de Liquidació»). Per a la resta de beneficiaris, les accions es lliuraran del tot en una única Data de Liquidació, en el tercer aniversari de la Data de Concessió.

La data formal d'inici del PIAC va ser el 5 d'abril de 2019 (la «Data d'Inici»), excepte per als beneficiaris incorporats amb posterioritat. El PIAC finalitzarà en l'última Data de Liquidació de les accions corresponents al tercer cicle, és a dir, el 2027 per als consellers executius i els membres del Comitè de Direcció, i el 2025 per a la resta de beneficiaris (la «Data de Finalització»).

#### Valor de les accions que es prendrà com a referència

El valor de les accions que servirà de referència per a l'assignació de les Unitats es correspondrà amb el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici de cicle (és a dir, 01/2019, 01/2020 i 01/2021).

El valor de les accions corresponents a l'Incentiu Final que, si escau, es lliurin, es correspondrà amb el preu de cotització de tancament de l'acció de CaixaBank en cada Data de Liquidació de cadascun dels cicles.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### Nombre d'Unitats que cal assignar

Les Unitats que cal assignar a cada beneficiari en cada cicle les determina el Consell, amb la fórmula següent:

#### » $NU = IT / PMA$

**NU** = Nombre d'unitats que s'assignaran a cada beneficiari, arrodonit per defecte al sencer superior més pròxim.

**IT** = Import «*objectiu*» de referència del beneficiari en funció de la seva posició.

**PMA** = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici dels cicles.

### Nombre d'accions corresponents a la concessió de l'Incentiu Provisional i Final

Les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional es determinen amb la fórmula següent:

#### » $NAC = NU \times GCI$

**NAC** = Nombre d'accions de la Concessió de l'Incentiu Provisional, arrodonides per defecte al sencer superior.

**NU** = Nombre d'Unitats assignades al beneficiari a l'inici de cada cicle.

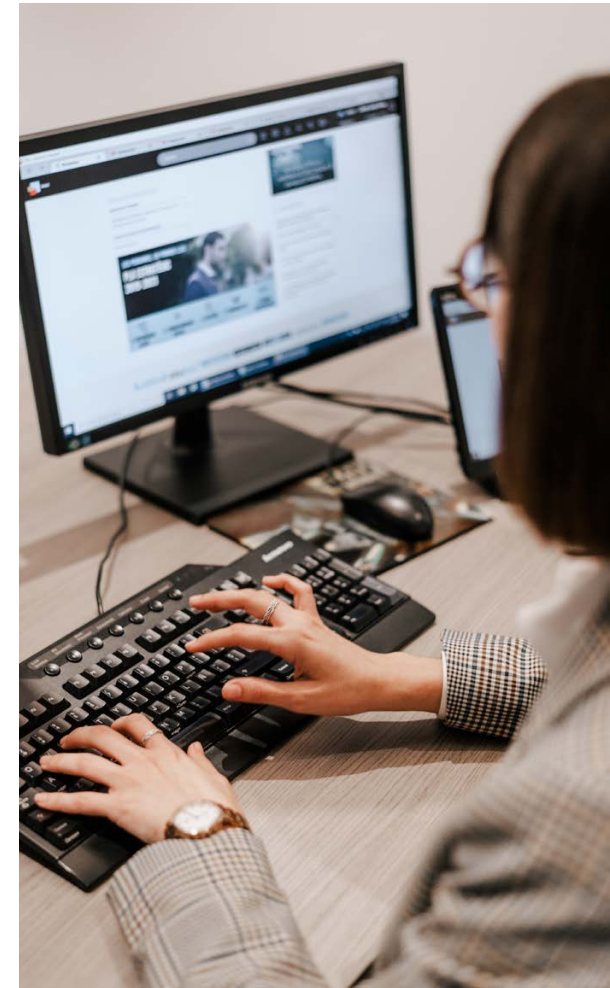
**GCI** = Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional, en funció del grau de compliment d'objectius lligats a les mètriques del PIAC durant el primer any de cada cicle (vegeu l'apartat

Les accions corresponents a l'Incentiu Final es determinen amb la fórmula següent:

#### » $NA = NAC \times Aj. Ex post$

**NAC** = Nombre d'accions corresponent a l'Incentiu Final que es lliurarà, arrodonides al sencer superior més pròxim.

**Aj. Ex post** = Ajust *ex post* sobre l'Incentiu Provisional de cada cicle, en funció del compliment de l'objectiu de cada cicle



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## Mètriques

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional (GCI) dependrà del grau de compliment dels objectius durant el Primer Període de Mesurament de cada cicle, lligats a les mètriques següents:

### >> PARÀMETRES VINCULATS AL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE — PIAC

Concepte objectivable	Ponderació en grau de consecució de l'incentiu (GCI)	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
REC (ràtio d'eficiència core)	40 %	80 %	120 %
ROTE (Return on Tangible Equity)	40 %	80 %	120 %
IEX (índex d'experiència client)	20 %	80 %	120 %

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional es determina en funció de la fórmula següent:

$$\gg \text{GCI} = \text{CREC} \times 40\% + \text{CROTE} \times 40\% + \text{CIEX} \times 20\%$$

**GCI** = Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional expressat com un percentatge arrodonit al primer decimal.

**CREC** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu REC.

**CROTE** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu ROTE.

**CIEX** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX.

Serà condició per a la Concessió de l'Incentiu Provisional en cada cicle, que la mètrica ROTE superi, al final del Primer Període de Mesurament de cada cicle, un valor mínim, establert pel Consell.



L'Ajust *ex post* es calcularà en funció dels objectius que s'assoleixin en relació amb les següents mètriques al final de cada cicle. La seva aplicació podrà fer que les accions finals que es lliuraran siguin menors, però mai superiors, a les accions corresponents a l'Incentiu Provisional en cada Data de Concessió:

### >> PARÀMETRES VINCULATS A L'AJUST EX POST PER DETERMINAR L'INCENTIU FINAL DEL PIAC

Concepte objectivable	Ponderació en ajust ex post
RAF (Risk Appetite Framework)	60 %
TSR (Total Shareholder Return)	30 %
IGR (índex global de reputació)	10 %

El seu càlcul està establert d'acord amb la fórmula següent:

$$\gg \text{Aj. Ex post} = \text{CTSR} \times 30\% + \text{CRAF} \times 60\% + \text{CIGR} \times 10\%$$

**Aj. Ex post** = Ajust *ex post* que s'aplicarà a l'Incentiu Provisional concedit, expressat com un percentatge [màxim 100 %].

**CTSR** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu TSR.

**CRAF** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu RAF.

**CIGR** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IGR.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions
2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)
- 3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)**
  - 3.2 Components variables de la remuneració
4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat
5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021
6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## CTSR

L'evolució del TSR en cada cicle es mesurarà per comparació de CaixaBank amb 19 bancs de referència. S'establirà un coeficient entre 0 i 1 en funció de la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing. El coeficient serà 0 quan CaixaBank es posiïni per sota de la mitjana.

Per evitar moviments atípics en la seva determinació, es tindran en compte com a valors de referència en la data d'inici i finalització del Segon Període de Mesurament de cada cicle, el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció durant 31 dies naturals. Aquests 31 dies recolliran, a més del 31 de desembre, els 15 anteriors i els 15 posteriors a la data en qüestió. La mètrica TSR la calcularà, al tancament de cada cicle, un expert independent.

Adicionalment, si en la data de finalització de cadascun dels cicles, el TSR es troba entre la posició 16 i 20 (totes dues incloses) del rànquing, l'Incentiu Final que hagi resultat de l'aplicació dels Ajustos Ex post es reduirà en un 50 %.

Únicament per determinar les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional en la Data de Concessió del tercer cicle, s'inclourà un multiplicador, que podrà arribar fins a 1,6, s'aplicarà sobre el GCI i dependrà de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank per comparació amb els 20 bancs comparables durant el primer cicle. No obstant això, en cas que, al final del primer cicle, CaixaBank ocupi una posició per sota de la mitjana en el rànquing, no serà aplicable cap coeficient multiplicador adicional sobre el GCI.

## CRAF

Per al càlcul de la consecució de l'objectiu lligat al RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del Marc d'Apetit al Risc, compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents riscos catalogant-los en zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell).

El Consell determina l'escala de consecució, que estableix uns % de penalització o bonificació en funció de la variació de cada mètrica entre la situació inicial i final del RAE.

## CIGR

La consecució de l'IGR es calcularà partint de la seva variació en cadascun dels cicles. Per al primer cicle, es mesurarà l'evolució entre el valor calculat al tancament del 31/12/2018 i del 31/12/2021; per al segon cicle, es calcularà segons l'evolució entre el 31/12/2019 i el 31/12/2022; i per al tercer cicle, es mesurarà per l'evolució entre el 31/12/2020 i el 31/12/2023. Si la variació fos negativa, el grau de consecució seria 0 %. En cas contrari seria del 100 %.

L'indicador IGR inclou indicadors relacionats amb el risc reputacional, que mesura, entre d'altres, aspectes socials, mediambientals i de canvi climàtic, de manera que qualsevol impacte negatiu relacionat amb algun d'aquests temes suposaria un ajustament en el nombre total d'accions de l'Incentiu Final.

## Supòsits especials de restricció de la remuneració variable

La remuneració variable serà objecte de reducció si, durant l'avaluació del rendiment, està vigent una exigència o recomanació de l'autoritat competent de restringir la política de distribució de dividends, o en ús de les facultats atribuïdes.

## Supòsits de reducció de la remuneració variable

Els consellers executius veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els imports diferents, en supòsits d'acompliment financer insuficient de CaixaBank en el seu conjunt o d'una àrea concreta d'aquesta o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius. Els supòsits que donen lloc a una reducció de la remuneració variable són els següents:

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

## Requisits per a l'obtenció de les accions

Adicionalment al compliment dels objectius a què es vincula el PIAC en els termes i condicions desenvolupades en el seu Reglament, a continuació es descriuen els requisits per a la recepció de les accions de cada cicle:

- > El beneficiari ha de romandre en el Grup fins a la Data de Liquidació corresponent a cada cicle, excepte en circumstàncies especials com ara, entre d'altres, la defunció, la incapacitat permanent o la jubilació. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el beneficiari perdrà el dret a percebre les accions.
- > Les accions es lliuraran només si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica pels seus resultats. Si al tancament del Pla Estratègic 2019-2021, CaixaBank presenta resultats negatius, no reparteix dividends o no supera les proves de resistència exigides per l'EBA, les accions que correspondria lliurar no es lliuraran i els beneficiaris perdran qualsevol dret a rebre-les.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



**3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)**

3.2 Components variables de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

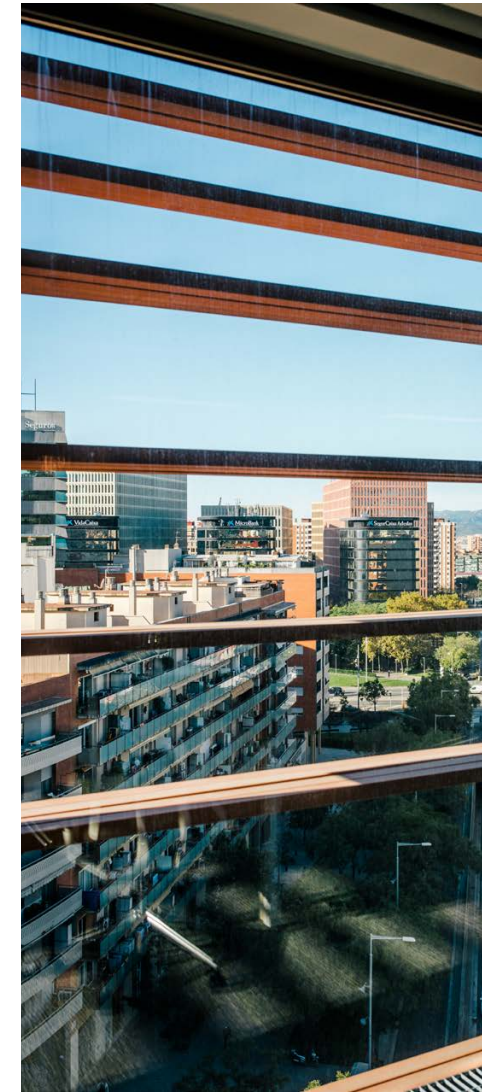
- i) Incompliments normatius que els siguin imputables, amb qualificació d'infracció greu o molt greu.
  - ii) Incompliment de normatives internes, amb qualificació de greu o molt greu.
  - iii) Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles.
  - iv) Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
- > Les conductes irregulars, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels consellers executius en la presa d'aquestes decisions.
  - > Acomiadament disciplinari procedent o per una causa justa a instàncies de la Societat (en aquest supòsit la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir amb el Grup.
  - > Quan el seu pagament o consolidació no sigui sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank, de la unitat de negoci i del conseller.
  - > Qualsevol altra addicional que pugui estar expressament prevista en els contractes o en la normativa aplicable.

### Supòsits de recuperació de la remuneració variable

- > En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació, aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el conseller executiu haurà de reintegrar la part indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que, si s'escau, li hagin estat abonats.
- > Es consideraran especialment greus els supòsits en què els consellers executius hagin contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficitaris o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.
- > La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre dels imports diferits, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas. Els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període d'ajornament de la remuneració variable. Per part seva, els supòsits de recuperació de la retribució variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar del seu pagament, llevat que hi hagi hagut dol o negligència greu, cas en què s'estarà subjecte a la normativa aplicable en matèria de prescripció.

### Incentiu a llarg termini vinculat al Pla Estratègic 2015-2018

D'altra banda, la Junta General del 23 d'abril de 2015 va aprovar la implantació d'un incentiu a llarg termini (ILP) a quatre anys (2015-2018) vinculat al compliment del Pla Estratègic llavors vigent i que permetia percebre, transcorreguts els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es complissin una sèrie d'objectius estratègics i requisits previstos per al col·lectiu de beneficiaris que incloïa, entre d'altres, els consellers executius en aquell moment.





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



**3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)**

3.2 Components variables de la remuneració



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Durant l'exercici 2020 no s'han meritat retribucions vinculades a l'ILP esmentat, les característiques del qual es descriuen a l'informe anual de remuneracions de l'exercici 2018. No obstant això, corresponent a l'ILP, el maig de 2020 s'ha abonat el primer ajornament en accions al col·lectiu de beneficiaris d'aquest.

A continuació es detallen les remuneracions abonades durant l'exercici, que estan diferides d'exercicis anteriors dels plans a llarg termini:



### >> GONZALO GORTÁZAR Conseller delegat

Concepte de remuneració variable PIAC	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de l'incentiu en accions corresponent al 1r cicle 2019-2021	Accions	0 %	0	0 %	0

Pel que fa al primer cicle del PIAC, no ha finalitzat el període de mesurament de l'ajust ex post, tal com es detalla anteriorment en aquest informe, i per tant encara no s'ha calculat l'incentiu final ni s'ha efectuat cap lliurament d'accions.

A conseqüència de la renúncia al 2n cicle del PIAC, no es va elevar a la Junta General d'Accionistes una proposta d'assignació d'accions per aquesta raó.

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12 %	13.553	64 %	40.659



### >> JORDI GUAL President no executiu

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el president del Consell té reconeguts, fins a la data de 14/09/2016 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual), uns ajornaments pendents d'entrega corresponents a la remuneració a llarg termini, que es detallen a continuació:

Concepte de remuneració variable PIAC	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	17 %	1.005	83 %	1.005



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.2 Components variables de la remuneració

3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



## >> TOMÁS MUNIESA Vicepresident no executiu

En relació amb les funcions directives anteriors del vicepresident no executiu del Consell, aquest té reconeguts fins a la data de 22/11/2018, data en què va passar a ocupar el càrrec actual, uns ajornaments pendents d'entrega corresponents a la remuneració variable a llarg termini, que es detallen a continuació:

Concepte de remuneració variable PIAC	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12 %	8.247	64 %	24.741

### 3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

Els consellers executius que tinguin un contracte de naturalesa laboral poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú dels empleats. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure reconeguts sistemes de previsió 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.

#### Caràcter no discrecional

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social no té naturalesa de benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés a la condició de conseller executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de retribució, en forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi.

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, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables, (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries efectuades en els anys propers a la jubilació o cessament), ni (iv) han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de jubilació (inclosos els derivats de fusió o combinació de negocis).

#### Eliminació de duplicitats

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

#### Règim de consolidació de drets

El sistema de previsió social dels consellers executius reconeix la consolidació de drets econòmics en cas que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació pro-

fessional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent o per causa justa, segons el cas, o per altres causes específiques que recullin els contractes. No estan previstos abonaments en la data efectiva del cessament o extinció de la relació professional.

- 1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions
- 2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)
- 3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)**
  - 3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures
- 4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat
- 5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021
- 6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### Aportacions obligatòries en base variable

El 15 % de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import objectiu (i el 85 % restant, la consideració de component fix). Aquest import es determina seguint els mateixos principis que els establerts per a la remuneració variable en forma de bonificació, només té en compte els paràmetres d'avaluació individuals i és objecte d'aportació a una pòlissa de beneficis discrecionals de pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida i, en conseqüència, la pòlissa de beneficis discrecionals de pensió continuarà les clàusules per quedar subjecta explícitament als supòsits de reducció anteriorment descrits per a la remuneració variable. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits.

Si el conseller executiu abandona la Societat a causa de jubilació o per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys, a comptar de la data en què el professional deixi de prestar serveis. Durant el període de retenció, la Societat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta exposats anteriorment.

A continuació es detallen les remuneracions meritades de l'exercici 2020 corresponents a la remuneració a través de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers executius:

### >> REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

		Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)		Cobertura defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total
	Càrrec	Component fix (85 %)	Component variable (15 %)		
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	86	58	569
<b>Total per concepte 2020</b>					
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	84	53	562
<b>Total per concepte 2019</b>					

A continuació es presenten les aportacions en base variable efectuades al sistema de previsió social del conseller delegat durant l'exercici tancat:

Aportació al sistema de previsió social total de l'exercici 2020 (I) (milers d'euros)	Aportació en base variable (15 %)	Resultat reptes individuals 2019 (II)	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2020 (III=I*15 %*II) (milers d'euros)
500	75	115 %	86

A l'efecte de determinar l'aportació en base variable del conseller delegat per a l'exercici 2021, el Consell d'Administració, tal com estableix la política de remuneració, ha aprovat la consecució dels reptes individuals de l'exercici 2020 en un 107 %.





### 3.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració en les respectives societats, compreses dins la retribució fixa global dels consellers, els pagaments en concepte de remuneració per l'exercici del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank, és la següent:

#### >> REMUNERACIÓ PER CÀRRECS EN SOCIETATS DEL GRUP I EN ALTRES SOCIETATS EN INTERÈS DE CAIXABANK

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total
Jordi Gual	Conseller	Erste Group Bank	71
Jordi Gual	Conseller	Telefónica	161
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	14
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa	500
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI	60
<b>Total per concepte 2020</b>			<b>1.241</b>

### 3.5 Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2020

Com ja s'ha exposat anteriorment, el conseller delegat ha renunciat a la retribució variable de 2020, tant pel que fa a la bonificació anual, com a la seva participació en el segon cicle del Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021.

Tenint en compte l'anterior, el percentatge dels components variables en format *bonificació* de la retribució total respecte de la remuneració fixa el 2020 per al conseller delegat és del 0 per cent.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)

3.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

3.5 Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2019



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## 4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat

A continuació es descriuen les condicions generals dels contractes, així com les particularitats corresponents al conseller delegat:

	Condicions generals	Condicions particulars del contracte del conseller delegat
<b>Naturalesa dels contractes</b>	Està determinada pel nivell de les funcions de direcció exercides més enllà de la mera condició de conseller, de conformitat, entre d'altres, amb la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada «teoria del vincle».	Contracte de naturalesa mercantil.
<b>Durada</b>	Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.	Contracte de durada indefinida
<b>Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats</b>	<p>Els contractes contindran una descripció clara de les funcions i responsabilitats que s'han d'assumir, així com la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank. Així mateix, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al Grup, sense perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup o d'altres d'ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat del seu càrrec d'administrador de CaixaBank ni suposin un conflicte amb la Societat. S'aplicarà als consellers executius el règim d'incompatibilitats establert legalment.</p> <p>En els contractes es podran pactar, a més, altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.</p>	El contracte conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank. No conté pactes de permanència i s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.
<b>Compliment de deures i obligació de confidencialitat</b>	Els contractes contindran obligacions de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació a què els consellers tinguin accés durant l'exercici dels seus càrrecs.	El contracte conté clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats.
<b>Cobertura de responsabilitats civils i indemnització</b>	Els consellers executius i els altres consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup.	
<b>Pactes de no-competència postcontractual</b>	<p>Els contractes establiran pactes de no-concurrencia postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres, la durada dels quals no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte. Excepte per raons justificades, la contraprestació al pacte de no competència s'estableix com la suma dels components fixos de la remuneració que s'hagi percebut durant el període de durada d'aquest. L'import de la compensació es dividirà en quotes periòdiques futures, pagadores durant el període de durada del pacte de no-competència.</p> <p>L'incompliment del pacte de no-competència postcontractual generarà el dret de CaixaBank a obtenir dels consellers executius una indemnització per un import proporcionat a la contraprestació satisfeta.</p>	<p>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.</p> <p>La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i es veurà reduït per qualsevol quantitat percebuda per les Societats del Grup o en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual. Aquesta compensació se satisfarà en dotze mensualitats iguals, la primera pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el contracte de serveis. L'incompliment del pacte de no-competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del conseller delegat d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.</p>



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



**4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat**



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

#### Clàusules de terminació anticipada

Els contractes establiran els supòsits en què els consellers executius poden 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 canvi de control de la Societat. De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment dels consellers executius, sense compensació a favor d'aquests.

En qualsevol cas de terminació dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels consellers executius a qualsevol càrrec o funcions exercides en altres societats en interès de CaixaBank.

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

La quantia de les indemnitzacions per terminació dels contractes 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 EBA. Els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que hagi de ser considerat com a remuneració variable, serà objecte d'ajornament i pagament en la forma prevista per a la retribució variable i quedarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació descrits.

El conseller delegat tindrà dret, sense perjudici de la compensació pel pacte de no-competència, a percebre una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del contracte de serveis per qualsevol de les causes següents: (i) extinció unilateral per part del conseller delegat per incompliment greu de la Societat de les obligacions incloses en el contracte de serveis; (ii) extinció unilateral per la Societat sense causa justa; (iii) cessament o no renovació del seu lloc com a membre del Consell i de les seves funcions de conseller delegat sense causa justa; o (iv) adquisició del control de la Societat per part d'una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa" o cessió o transmissió de tota o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer, o integració en altres grups empresarials que adquireixin el control de la Societat.

L'import de la indemnització prevista s'haurà de fer efectiu en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la política de remuneracions i es veurà reduït addicionalment per qualsevol quantitat percebuda de les societats descrites en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització.

El dret a percebre la indemnització està condicionat a la renúncia simultània, per part del conseller delegat, a tots els càrrecs d'administrador o representant en altres societats del Grup en què hi hagi un interès per part de la Societat, o en qualsevol altres entitats alienes en representació de CaixaBank.

Per part seva, la Societat podrà cessar el conseller delegat del seu càrrec i rescindir el contracte de serveis per causa justa en els supòsits següents: (i) qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe, de conformitat amb els quals el conseller delegat ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup; (ii) la manca d'idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al conseller delegat; o (iii) qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte de serveis o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el conseller delegat i les entitats respectives en les quals representi CaixaBank.

En cas que l'extinció del contracte de serveis es produeixi per causa justa o per renúncia voluntària del conseller delegat per causes diferents de les indicades anteriorment, aquest no tindrà dret a percebre la indemnització descrita anteriorment.

#### Pagaments per abandonament de contractes anteriors

En els casos en què es pactin paquets de retribució relatius a primes de contractació o altres formes o pagaments per abandonament de contractes anteriors, aquests s'hauran d'adaptar als interessos de la Societat a llarg termini, mitjançant l'establiment de disposicions en matèria de retencions, ajornament, rendiment i recuperacions anàlegs als de la política de remuneració.

#### Altres condicions contractuals

Els contractes podran contenir clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, la LSC, la resta de normativa aplicable i la política de remuneració.

S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.

## 5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 22 de maig de 2020 va aprovar la política de remuneració per als exercicis 2020 a 2022, incorporant la inclusió de les retribucions que han de percebre els consellers membres de la nova Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital, la fixació de la remuneració del conseller executiu per a l'exercici 2020, mantenint-la amb l'únic increment de la prima de l'assegurança de vida per l'increment de tarifa, i la modificació de la ponderació dels paràmetres relatius als reptes corporatius per calcular la remuneració variable en forma de bonificació del conseller executiu per a 2020.

No obstant això, a conseqüència de l'operació societària de fusió amb Bankia en què l'entitat es troba immersa, els canvis d'estructura que es deriven d'aquesta operació i també tenint en compte els terminis previstos per a la seva autorització i inscripció, l'Entitat té previst sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes d'enguany, com a punt separat de l'ordre del dia, una modificació de la política de remuneracions del Consell d'Administració. Tota la informació relativa a les modificacions proposades serà, si escau, posada a disposició dels accionistes, de conformitat amb el procediment legal establert per a la seva aprovació en la Junta General d'Accionistes.

Aquesta proposta de modificació s'eleva, si escau, condicionada a l'efectiva materialització de la fusió amb Bankia, de manera que fins que l'operació no sigui efectiva, la política que s'aplicarà durant el 2021 serà la vigent amb els ajustos que, si escau, es puguin proposar amb l'objectiu d'actualitzar-la.

### Motius de la proposta de modificació de la política de remuneració

La proposta de modificació de la política de remuneració ve justificada, entre d'altres, pels motius següents:

- i) La inclusió de la figura del president com a conseller executiu, d'acord amb el que preveu l'acord de fusió aprovat per la Junta General el desembre.
- ii) Modificació de l'import màxim anual de la remuneració dels consellers en la seva condició de consellers.
- iii) Inclusió de les condicions de remuneració del nou president conseller executiu i la revisió de la remuneració, si escau, del conseller delegat.

- iv) Es proposaran modificacions per reforçar els criteris d'igualtat retributiva i no discriminació per gènere.

A més, s'introdueixen altres modificacions formals (és a dir, dates, exercicis) per actualitzar la política de remuneració a les modificacions anteriorment esmentades.

### 5.1. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers

La xifra màxima de remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives (3.925.000 €) es va fixar en la Junta General de 2017 i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers. Els imports per a l'exercici en curs es detallen a continuació:

#### >> REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2020
Remuneració base per membre del Consell	90
Remuneració addicional al president del Consell	1.000
Remuneració addicional al conseller coordinador	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	30
(milers d'euros)	Total 2021
Remuneració per ser distribuïda el 2021 en el marc de la retribució màxima aprovada el 2017	3.925

## 5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

### 5.2.1 Components fixos de la remuneració

L'import dels components fixos per a consellers executius, previst per a l'exercici 2021 és el que s'indica a continuació:

#### >> REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Sous	Retribució per pertinença al Consell	Retribució per pertinença a comissions del Consell	Retribució per càrrecs en societats del grup	Retribució per pertinença a consells fora del grup	Total previst 2021
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560	0	2.261

#### Total consellers executius

Els conceptes fixos de remuneració del conseller delegat no s'han incrementat respecte de 2020.

Per part seva, l'import previst per a l'exercici corresponent a les remuneracions en espècie per a consellers executius és el que figura a continuació:

#### >> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars <sup>1</sup>	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2020
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5			5

#### Total consellers executius

### 5.2.2 Components variables de la remuneració

L'import màxim dels components variables per a consellers executius, previst per a l'exercici 2021 és el que s'indica a continuació:

(milers d'euros)

		Objectiu 2020		
	Càrrec	Retribució variable en forma de bonificació <sup>2</sup>	Altres aportacions obligatòries en base variable <sup>3</sup>	Pla d'incentius anual consolidable <sup>4</sup>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	709	75	200

#### Total consellers executius

<sup>1</sup> Assegurança d'assistència mèdica per al conseller delegat, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.

<sup>2</sup> L'import monetari màxim en termes absoluts seria, en cas de complir tots els requisits i aconseguir el grau de compliment màxim de tots els indicadors (120 % de compliment), de 240 milers d'euros. Excepcionalment, per determinar les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional del tercer cicle del PIAC, s'inclou un coeficient multiplicador addicional, que podrà arribar fins al 160 % i que dependrà de l'evolució del TSR, tal com s'explica més endavant. L'import monetari màxim per a aquest tercer cicle podria arribar a ser de 320 milers d'euros.

<sup>3</sup> El 15 % de les aportacions pactades en els plans de previsió social tindrà la consideració d'import objectiu sobre el qual s'aplicarà un sistema de valoració per determinar la quantia (vegeu l'apartat 3.3).

<sup>4</sup> L'import monetari màxim en termes absoluts seria, en cas de complir tots els requisits i aconseguir el grau de compliment màxim de tots els indicadors (120 % de compliment), de 240 milers d'euros. Excepcionalment, per determinar les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional del tercer cicle del PIAC, s'inclou un coeficient multiplicador addicional, que podrà arribar fins al 160 % i que dependrà de l'evolució del TSR, tal com s'explica més endavant. L'import monetari màxim per a aquest tercer cicle podria arribar a ser de 320 milers d'euros.



## >> REPTES CORPORATIUS DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONIFICACIÓ (50 %)

Per a l'exercici de 2021 es proposa la modificació de la ponderació de la mètrica relativa a la Ràtio d'Eficiència Core, que passa a ser d'un 10 %, i de la mètrica de Variació d'Actius Problemàtics, que també passa a ser del 10 %. L'esquema de bonificació que es presenta a continuació queda pendent de l'aprovació final definitiva prevista per a març de 2021.

Concepte objectivable <sup>1</sup>	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> )	10 %	80 %	120 %
REC ( <i>Ràtio d'Eficiència Core</i> ) <sup>2</sup>	10 %	80 %	120 %
Variació d'actius problemàtics	10 %	80 %	120 %
RAF ( <i>Risk Appetite Framework</i> )	10 %	80 %	120 %
Qualitat <sup>3</sup>	5 %	80 %	120 %
Conducta i compliment <sup>4</sup>	5 %	80 %	120 %

<sup>1</sup> Els reptes específics de cada indicador es fixen partint del Pla Operatiu anual.

<sup>2</sup> Calculat com la ràtio entre despeses recurrents i ingressos core (marge d'interessos, comissions i ingressos d'assegurances).

<sup>3</sup> Calculat com una mitjana mòbil dels últims dotze mesos, composta dels índexs d'experiència de cadascun dels negocis, ponderats per la seva aportació al marge ordinari.

<sup>4</sup> Agrega el resultat de mètriques vinculades a la cultura de compliment normatiu i la correcta formalització de les operacions, assegurant la correcta comercialització i la gestió dels conflictes d'interès.

## Incentiu a llarg termini

### >> REPTES DEL TERCER CICLE DEL PLA D'INCENTIUS ANUALS CONDICIONATS VINCULATS AL PLA ESTRATÈGIC 2019-2021

Tal com s'explica en l'apartat 3.2.2 anterior, el 2021 comença el tercer i últim cicle del Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021, que va aprovar la Junta General d'Accionistes del 5 d'abril de 2019.

Detall dels reptes per determinar l'incentiu provisional durant el primer període de mesurament del tercer cicle a 31/12/2021:

Concepte objectivable <sup>1</sup>	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
REC ( <i>Ràtio d'Eficiència Core</i> )	40 %	80 %	120 %
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> )	40 %	80 %	120 %
IEX ( <i>Índex d'Experiència Client</i> )	20 %	80 %	120 %



## Coeficient multiplicador

Excepcionalment, i únicament per determinar les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional del tercer cicle del Pla, s'inclourà un coeficient multiplicador addicional, que podrà arribar fins a 1,6, s'aplicarà sobre el GCI i dependrà de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank per comparació amb el mateix indicador per als vint (20) bancs comparables durant el primer cicle del Pla. No obstant això, si en el rànquing dels vint (20) bancs comparables esmentats CaixaBank ocupa, al final del primer cicle del Pla, una posició per sota de la mitjana, no serà aplicable cap coeficient multiplicador addicional sobre el GCI.

Escala d'èxit d'aquest coeficient multiplicador

 >> Escala d'èxit	Posició en el Grup de Comparació	Coeficient multiplicador
	1a a 3a	1,6
4a a 6a	1,4	
7a a 10a	1,2	
11a a 20a	1	

Detall dels reptes per determinar l'incentiu final durant el segon període de mesurament del tercer cicle a 31/12/2023:

Concepte objectivable <sup>1</sup>	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
RAF	60 %	0 %	100 %
TSR ( <i>Total Share Return</i> )	30 %	0 %	100 %
IGR ( <i>Índex Global de Reputació del Grup CaixaBank</i> )	10 %	0 %	100 %



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



**5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021**



5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### 5.2.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

En línia amb el que ja s'ha explicat a l'apartat 3.3 anterior, la política de remuneració no té en compte l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers no executius.

#### >> REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)			Total previst 2021
		Component fix (85 %)	Component variable (15 %) <sup>1</sup>	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	80	66	571

#### Total consellers executius

<sup>1</sup>S'informen les aportacions al sistema de previsió social en base variable prevista en l'exercici en curs. S'ha considerat la consecució dels reptes individuals del 107 % del conseller delegat resultat de l'avaluació de 2020

### 5.2.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració en les respectives societats, compreses dins la retribució fixa global dels consellers, els pagaments previstos en concepte de remuneració per l'exercici del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són:

#### >> REMUNERACIÓ PER CÀRRECS EN SOCIETATS DEL GRUP I EN ALTRES SOCIETATS EN INTERÈS DE CAIXABANK

(milers d'euros)

	Càrrec	Societat participada	Total previst 2021
Jordi Gual	Conseller	Erste Group	71
Jordi Gual	Conseller	Telefónica	161
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	14
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa	500
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI	60
<b>Total per concepte 2021</b>			<b>1.241</b>

### 5.2.5 Remuneracions al marge de la condició de conseller.

Cristina Garmendia és membre del Consell Assessor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneració percebuda per la seva pertinença al Consell Assessor, en l'exercici 2020, puja a quinze mil euros i no es considera significativa.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## >> Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV

Secció en el model de CNMV Inclòs en informe estadístic

### A. Política de remuneracions de la societat per a l'exercici en curs

A.1	No	Secció 1 en referència a la política de remuneracions Secció 2 en referència als components fixos dels consellers en la seva condició de consellers Secció 3 en referència als diferents components de remuneració dels consellers amb funcions executives Secció 4 en referència a les característiques dels contractes subscrits amb els consellers amb funcions executives Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2021 i la seva valoració quantitativa
A.2	No	Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2021 i la seva valoració quantitativa
A.3	No	Secció 1 en referència a la política de remuneracions
A.4	No	Secció 1 en referència a la política de remuneracions

### B. Resum global de com es va aplicar la política de retribucions durant l'exercici tancat

B.1	No	Secció 1
B.2	No	Seccions 1.2, 3.2 i 3.5
B.3	No	Seccions 3.2 i 3.5
B.4	Sí	Secció 6
B.5	No	Secció 2
B.6	No	Secció 3.1
B.7	No	Secció 3.2
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Secció 3.3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Secció 4
B.12	No	Secció 5.2.5
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers A la Nota 41 dels comptes anuals consolidats es detalla el finançament concedit als consellers i a la resta del personal clau.
B.14	No	Secció 3.1
B.15	No	No estan establerts actualment
B.16	No	Secció 3.4

### C. Detall de retribucions individuals corresponents a cadascun dels consellers

C.	Sí	Secció 6
C.1 a) i)	Sí	Secció 6
C.1 a) ii)	Sí	No aplicable
C.1 a) iii)	Sí	Secció 6
C.1 a) iv)	Sí	Secció 6
C.1 b) i)	Sí	Secció 6
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Secció 6

### C. Altres informacions d'interès

D.	Sí	
----	----	--

## 6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### >> DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR



**Data final de l'exercici de referència:**  
31/12/2020



**Denominació social:**  
CAIXABANK, S.A.



**CIF:**  
A-08663619



**Domicili social:**  
Cl. Pintor Sorolla, 2-4 (València)

### >> B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT

#### B.4. INFORME DEL RESULTAT DE LA VOTACIÓ CONSULTIVA DE LA JUNTA GENERAL A L'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DE L'EXERCICI ANTERIOR, INDICANT EL NOMBRE DE VOTS NEGATIUS QUE S'HAGIN EMÈS:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.925.202.391	65,62
	Nombre	% sobre vots emesos
Vots negatius	269.526.199	6,86
Vots a favor	3.653.354.361	93,07
Abstencions	2.321.831	0,06

### >> C. DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2019
Jordi Gual	President dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Tomás Muniesa	Vicepresident dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
John S. Reed	Conseller coordinador	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Fundación Caja Canarias	Conseller dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Maria Teresa Bassons	Consellera dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Verónica Fisas	Conseller independent	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Alejandro García-Bragado	Conseller dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Cristina Garmendia	Consellera independent	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Ignacio Garralda	Conseller dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Amparo Moraleda	Consellera independent	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Javier Sanchiz	Conseller independent	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
José Serna	Conseller dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Koro Usarraga	Conseller independent	Des de l'01/01/2020 fins al 31/12/2020
Xavier Vives	Conseller independent	Des de l'01/01/2020 fins al 22/05/2020
Marcelino Armenter	Conseller dominical	Des de l'01/01/2020 fins al 02/04/2020



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

**C.1. COMPLETI ELS QUADRES SEGÜENTS PEL QUE FA A LA REMUNERACIÓ INDIVIDUALITZADA DE CADASCUN DELS CONSELLERS (INCLOENT-HI LA RETRIBUCIÓ PER L'EXERCICI DE FUNCIONS EXECUTIVES) MERITADA DURANT L'EXERCICI****A) RETRIBUCIONS DE LA SOCIETAT OBJECTE D'AQUEST INFORME:****i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'euros)**

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2020	Total exercici 2019
Jordi Gual	1.090		60						1.150	1.150
Tomás Muniesa	90		81						171	140
Gonzalo Gortázar	90		50	1.561					1.701	2.082
John S. Reed	113		36						149	126
Fundación Caja Canarias	90		50						140	140
Maria Teresa Bassons	90		30						120	120
Verónica Fisas	90		93						183	162
Alejandro García-Bragado	90		30						120	120
Cristina Garmendia	90		79						169	61
Ignacio Garralda	90								90	103
Amparo Moraleda	90		116						206	194
Javier Sanchiz	90		128						218	197
José Serna	90		50						140	140
Koro Usarraga	90		141						231	197
Xavier Vives	50		31						81	200
Marcelino Armenter	23		8						31	62



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021

**6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV**





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2020		Instruments financers consolidats en l'exercici			Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Instruments financers vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2020	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades		Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	
Jordi Gual	Pla					0,00					
Tomás Muniesa	Pla					0,00					
Gonzalo Gortázar	Pla					0,00					
John S. Reed	Pla					0,00					
Fundación Caja Canarias	Pla					0,00					
María Teresa Bassons	Pla					0,00					
Verónica Fisas	Pla					0,00					
Alejandro García-Bragado	Pla					0,00					
Cristina Garmendia	Pla					0,00					
Ignacio Garralda	Pla					0,00					
Amparo Moraleda	Pla					0,00					
Javier Sanchiz	Pla					0,00					
José Serna	Pla					0,00					
Koro Usarraga	Pla					0,00					
Xavier Vives	Pla					0,00					
Marcelino Armenter	Pla					0,00					



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom

Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi

Jordi Gual

Tomás Muniesa

Gonzalo Gortázar

John S. Reed

Fundación Caja Canarias

Maria Teresa Bassons

Verónica Fisas

Alejandro García-Bragado

Cristina Garmendia

Ignacio Garralda

Amparo Moraleda

Javier Sanchiz

José Serna

Koro Usarraga

Xavier Vives

Marcelino Armenter





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)

## Import dels fons acumulats (milers d'euros)

Nom	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019
Jordi Gual					277	268		
Tomás Muniesa					1.166	1.117		
Gonzalo Gortázar			511	509	2.502	2.513	2.176	1.648
John S. Reed								
Fundación Caja Canarias								
Maria Teresa Bassons								
Verónica Fisas								
Alejandro García-Bragado								
Cristina Garmendia								
Ignacio Garralda								
Amparo Moraleda								
Javier Sanchiz								
José Serna								
Koro Usarraga								
Xavier Vives								
Marcelino Armenter								

2020

Informe anual de remuneracions



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



INFORME ANUAL DE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE LES SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

#### iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Jordi Gual	Concepte	
Tomás Muniesa	Concepte	
Gonzalo Gortázar	Prima de risc assegurança de vida	58
Gonzalo Gortázar	Prima d'assegurança mèdica	6
John S. Reed	Concepte	
Fundación Caja Canarias	Concepte	
Maria Teresa Bassons	Concepte	
Verónica Fisas	Concepte	
Alejandro García-Bragado	Concepte	
Cristina Garmendia	Concepte	
Ignacio Garralda	Concepte	
Amparo Moraleda	Concepte	
Javier Sanchiz	Concepte	
José Serna	Concepte	
Koro Usarraga	Concepte	
Xavier Vives	Concepte	
Marcelino Armenter	Concepte	



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

**B) RETRIBUCIONS ALS CONSELLERS DE LA SOCIETAT PER LA SEVA PERTINENÇA A CONSELLS D'ALTRES SOCIETATS DEL GRUP:****i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'euros)**

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2020	Total exercici 2019
Jordi Gual										
Tomás Muniesa	435								435	435
Gonzalo Gortázar	560								560	560
John S. Reed										
Fundación Caja Canarias										
María Teresa Bassons										
Verónica Fisas										
Alejandro García-Bragado										
Cristina Garmendia										
Ignacio Garralda										
Amparo Moraleda										
Javier Sanchiz										
José Serna										
Koro Usarraga										
Xavier Vives										
Marcelino Armenter										



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2020		Instruments financers concedits durant l'exercici 2020				Instruments financers consolidats en l'exercici		Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Instruments financers vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2020	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Nre. instruments		Nre. instruments	Nre. accions equivalents		
Jordi Gual	Pla								0,00					
Tomás Muniesa	Pla								0,00					
Gonzalo Gortázar	Pla								0,00					
John S. Reed	Pla								0,00					
Fundación Caja Canarias	Pla								0,00					
Maria Teresa Bassons	Pla								0,00					
Verónica Fisas	Pla								0,00					
Alejandro García-Bragado	Pla								0,00					
Cristina Garmendia	Pla								0,00					
Ignacio Garralda	Pla								0,00					
Amparo Moraleda	Pla								0,00					
Javier Sanchiz	Pla								0,00					
José Serna	Pla								0,00					
Koro Usarraga	Pla								0,00					
Xavier Vives	Pla								0,00					
Marcelino Armenter	Pla								0,00					





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



**6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV**

### iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Jordi Gual	
Tomás Muniesa	
Gonzalo Gortázar	
John S. Reed	
Fundación Caja Canarias	
Maria Teresa Bassons	
Verónica Fisas	
Alejandro García-Bragado	
Cristina Garmendia	
Ignacio Garralda	
Amparo Moraleda	
Javier Sanchiz	
José Serna	
Koro Usarraga	
Xavier Vives	
Marcelino Armenter	





1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



**6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV**

#### Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)

#### Import dels fons acumulats (milers d'euros)

Nom	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019	Exercici 2020	Exercici 2019
Jordi Gual								
Tomás Muniesa								
Gonzalo Gortázar								
John S. Reed								
Fundación Caja Canarias								
Maria Teresa Bassons								
Verónica Fisas								
Alejandro García-Bragado								
Cristina Garmendia								
Ignacio Garralda								
Amparo Moraleda								
Javier Sanchiz								
José Serna								
Koro Usarraga								
Xavier Vives								
Marcelino Armenter								

2020

Informe anual de remuneracions



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



#### iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Jordi Gual	Concepte	
Tomás Muniesa	Concepte	
Gonzalo Gortázar	Concepte	
John S. Reed	Concepte	
Fundación Caja Canarias	Concepte	
Maria Teresa Bassons	Concepte	
Verónica Fisas	Concepte	
Alejandro García-Bragado	Concepte	
Cristina Garmendia	Concepte	
Ignacio Garralda	Concepte	
Amparo Moraleda	Concepte	
Javier Sanchiz	Concepte	
José Serna	Concepte	
Koro Usarraga	Concepte	
Xavier Vives	Concepte	
Marcelino Armenter	Concepte	



1. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de consellers (2020)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2020)



4. Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2021



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

**C) RESUM DE LES RETRIBUCIONS (EN MILERS D'EUROS): CALDRÀ INCLoure EN EL RESUM ELS IMPORTS CORRESPONENTS A TOTS ELS CONCEPTES RETRIBUTIUS INCLOSOS EN AQUEST INFORME QUE HAGIN ESTAT MERITATS PEL CONSELLER, EN MILERS D'EUROS.**

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del grup						
	Total Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2020 Societat	Total Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2020 Grup	Total exercici 2020 Societat + Grup
Jordi Gual	1.150				1.150						1.150
Tomás Muniesa	171				171	435				435	606
Gonzalo Gortázar	1.701		64		1.765	560				560	2.325
John S. Reed	149				149						149
Fundación Caja Canarias	140				140						140
Maria Teresa Bassons	120				120						120
Verónica Fisas	183				183						183
Alejandro García-Bragado	120				120						120
Cristina Garmendia	169				169						169
Ignacio Garralda	90				90						90
Amparo Moraleda	206				206						206
Javier Sanchiz	218				218						218
José Serna	140				140						140
Koro Usarraga	231				231						231
Xavier Vives	81				81						81
Marcelino Armenter	31				31						31
<b>Total</b>	<b>4.900</b>		<b>64</b>		<b>4.964</b>	<b>995</b>				<b>995</b>	<b>5.959</b>

**>> D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS**

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la Societat, en la seva sessió de data:

Indiqui si hi ha hagut consellers que hi hagin votat en contra o s'hagin abstenut.



Data d'aprovació:  
18/02/2021

SÍ

NO