



**INFORME ANUAL SOBRE LAS REMUNERACIONES DE
LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE CAIXABANK, S.A.**

Objeto del informe

El presente informe, elaborado a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, recoge la política retributiva de CaixaBank, S.A. para los miembros de su Consejo de Administración, con sujeción a los principios de transparencia e información.

El informe contiene los principios generales aplicables a la retribución de los Consejeros, la estructura retributiva prevista en la normativa societaria, la política de remuneraciones de la Sociedad para el año en curso y un resumen global de cómo se aplicó la política de remuneraciones en el ejercicio 2012, con el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores, este informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden día, en la Junta General ordinaria de accionistas.

Principios generales de la política retributiva de los Consejeros

La política de retribuciones de CaixaBank, S.A. se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo.

Conforme al artículo 4.3 b) del Reglamento, corresponde al Consejo en pleno aprobar, dentro del sistema previsto en los Estatutos, la retribución de los Consejeros.

Por su parte, en el artículo 14 del citado Reglamento, se establece que es responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

Los criterios a partir de los cuales se elaboran las fórmulas retributivas del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. aparecen recogidos en el artículo 23 del Reglamento del Consejo:

- El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas en función de las exigencias del mercado.
- En particular, el Consejo de Administración adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las Comisiones, se ajuste a las siguientes directrices:
 - el consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva; y
 - el importe de la retribución del Consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

- Los Consejeros podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización. Cuando se refiera a acciones de la Sociedad o a instrumentos referenciados a la cotización de las mismas, esta retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas.

Estructura del sistema de retribución

La estructura de retribución de los Consejeros, prevista en los Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo, se ajusta a las reglas básicas para la retribución de los administradores que establece la Ley de Sociedades de Capital en su artículo 218.

En este sentido, el artículo 34 de los Estatutos determina que la retribución anual de los consejeros consistirá en una participación en el beneficio consolidado, una vez deducidos los gastos generales, intereses, impuestos y demás cantidades que procediera asignar al saneamiento y amortización y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del capital desembolsado.

La retribución de los administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas podrá consistir en una cantidad fija, una cantidad complementaria variable, y también sistemas de incentivos, así como una parte asistencial que podrá incluir sistemas de previsión y seguros oportunos y, en su caso, la Seguridad Social. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones, podrá tener derecho a una indemnización.

Previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, los Consejeros, podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía cotizada del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización.

Política de retribuciones para el año 2012

La política de retribuciones para el ejercicio actual se ajusta a los principios generales de la política retributiva de consejeros antes mencionada.

En particular, el Consejo de Administración en su sesión de 26 de enero de 2012, aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la remuneración a percibir en el ejercicio 2012 por los vocales del Consejo y por los miembros de las Comisiones se mantuviese en los mismos importes acordados para el ejercicio 2011, estableciéndola del siguiente modo:

- (i) 90.000 euros anuales en concepto de remuneración de cada uno de los vocales del Consejo de Administración;
- (ii) 30.000 euros anuales en concepto de remuneración de cada uno de los miembros de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
- (iii) las remuneraciones indicadas en los puntos (i) y (ii) anteriores no están condicionadas a la asistencia a las sesiones.

El 26 de julio de 2012, en atención a la recomendación del Ministerio de Economía que solicitó a las empresas del Ibex una reducción de las retribuciones de sus Consejos, el Consejo de CaixaBank acordó reducir a partir del 1 de agosto de 2012 las retribuciones que tenían fijadas los miembros del Consejo por su pertenencia al mismo y a sus Comisiones Delegadas en un 10%.

Asimismo, respecto a la remuneración a percibir en el ejercicio 2012 por el Presidente del Consejo de Administración se aprobó, también a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener la remuneración acordada para el ejercicio 2011, consistente en que, adicionalmente a la remuneración que percibe como vocal del Consejo de Administración de la Sociedad y a las que eventualmente pudiera recibir como miembro de alguna de las Comisiones de dicho Consejo, afectadas por la reducción que se ha hecho referencia, reciba una remuneración de 1.000.000 de euros anual.

Respecto al programa de retribución variable para el ejercicio 2012 dirigido al Vicepresidente y Consejero Delegado, y con los objetivos de: (i) ajustar el importe de la retribución variable a los riesgos asumidos por el Vicepresidente y Consejero Delegado para la consecución de los objetivos fijados y a los resultados globales de CaixaBank; (ii) ajustar las cuantías de retribución variable asignadas al Vicepresidente y Consejero Delegado en el supuesto de que los riesgos asumidos por CaixaBank se materialicen; (iii) diferir una parte de la retribución variable del Vicepresidente y Consejero Delegado durante un período de tres años para su abono; y (iv) contribuir a la participación del Vicepresidente y Consejero Delegado en el capital social CaixaBank, la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank celebrada el 19 de abril de 2012 acordó modificar la forma de valorar el importe a percibir y el método de liquidación del referido programa de retribución variable, sustituyendo el pago en efectivo de parte de la retribución variable por la entrega diferida y condicionada de acciones, en los siguientes términos:

Diferimiento: La liquidación del 50% de cada elemento de la retribución variable (efectivo y acciones) correspondiente al ejercicio 2012 se diferirá en el tiempo durante 3 años y se abonará por tercios, antes de finalizar el mes de febrero de los años 2014, 2015 y 2016. En el caso del Vicepresidente y Consejero Delegado el porcentaje de retribución diferida se incrementará hasta el 60%.

Importe: El importe máximo distribuible en acciones conjuntamente para el Vicepresidente y Consejero Delegado y los altos directivos durante el año 2013 y tres siguientes, como resultado de la retribución variable del 2012, se estima en 1.080.000 euros, previo a la deducción de impuestos y de retenciones, considerando que dicho colectivo y el importe bonus objetivo permanecen inalterados.

El número máximo de acciones a entregar, previo a la deducción de impuestos y retenciones, será el cociente entre dicho importe máximo estimado y el precio de cotización de la acción de la Sociedad al cierre del día 15 de febrero de 2013 o, en su caso, día hábil bursátil anterior.

Ajustes en el importe de la retribución variable diferida: Los pagos diferidos serán, en su caso, aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad previo análisis de que no hayan concurrido incumplimientos normativos, comporten o no pérdidas imputables a él mismo. En caso contrario, se procederá al ajuste total o parcial o total de la remuneración diferida.

Compromiso de no-transmisión: Las acciones de la Sociedad que reciba el Vicepresidente y Consejero Delegado en virtud de lo dispuesto en este acuerdo no podrán transmitirse durante el plazo de un año desde la fecha de su recepción.

Prohibición de operaciones de cobertura: El Vicepresidente y Consejero Delegado tampoco podrá realizar operaciones de cobertura que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en el presente sistema de remuneración, incluido cualquier tipo de instrumento financiero o derivado.

Acciones a entregar: Las acciones a entregar serán de la Sociedad.

Otros ajustes: Si con posterioridad a 30 de mayo de 2012 se produjera una variación del número de acciones por disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente, se modificará el número de acciones a entregar, para mantener el porcentaje que representan sobre el total capital social.

Delegación de facultades: delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de delegación, a su vez, en la Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración y en la Comisión de Nombramientos y retribuciones o en cualquiera de los Consejeros que estime convenientes, para que, con toda la amplitud que se requiera en derecho, desarrolle, formalice, ejecute y liquide, en su caso, el presente acuerdo; adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo y, en particular, a título meramente enunciativo, con las siguientes facultades:

(a) Desarrollar y fijar las condiciones concretas de los sistemas de retribución variable en acciones en todo lo no previsto en el acuerdo.

(b) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesaria o conveniente ante cualquier organismo público o privado a efectos de la implantación y ejecución y liquidación del sistema de retribución variable en acciones incluyendo, en caso de ser necesario, los correspondientes folletos.

(c) Determinar el número concreto de acciones que corresponda a cada uno de los beneficiarios del acuerdo, respetando los límites máximos establecidos.

(d) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo o entidad o registro público o privado, nacional o extranjero, para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implantación, ejecución y liquidación del sistema de retribución variable en acciones.

(e) Negociar, pactar y suscribir contratos de contrapartida y liquidez con las entidades financieras que libremente designe, en los términos y condiciones que estime adecuados.

(f) Redactar y publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes.

(g) Redactar, suscribir, otorgar y, en su caso, certificar, cualquier tipo de documento relativo al sistema de retribución variable en acciones.

(h) Adaptar el contenido del sistema a los requisitos u observaciones que en su caso pudieran realizar las autoridades supervisoras competentes.

(i) Y, en general, realizar cuantas acciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del sistema de retribución variable en acciones y del acuerdo adoptado.

El 29 de noviembre de 2012, el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la Política de Remuneraciones para los profesionales del colectivo identificado a los efectos del Real Decreto, 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades de crédito, entre los que se encuentra el Vicepresidente y Consejero Delegado de CaixaBank, para el que la política aprobada contempla también la remuneración variable y entre otras cuestiones: métricas ligadas al riesgo, ajuste ex ante y ex post del variable, diferimiento del pago de la remuneración variable e indemnización por cese o rescisión anticipada.

Política de remuneración para los profesionales del colectivo identificado a los efectos del Real Decreto, 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras – entre los que se encuentra el Vicepresidente y Consejero Delegado de CaixaBank

En virtud de lo dispuesto en el RD 216/2008¹, corresponde al órgano de administración de una entidad de crédito el establecimiento de los principios generales de la política de remuneraciones de la entidad, y en particular de las categorías profesionales de empleados que inciden de manera significativa en su perfil de riesgo (en adelante, **Colectivo Identificado**). De igual modo, corresponde al órgano de administración garantizar la aplicación de dichos principios y revisarlos periódicamente.

Asimismo, la Guía sobre políticas y prácticas de remuneración de 10 de diciembre de 2010 (en adelante, **Guía CEBS**²), establece que la función de supervisión de las entidades de crédito debería aprobar cualquier exención o modificación de importancia efectuadas posteriormente a la política de remuneración, y considerar y supervisar cuidadosamente sus efectos.

¹ Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero de 2008, de recursos propios de las entidades financieras, en la redacción dada por el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras, y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de las entidades de crédito.

² La Comisión Ejecutiva del Banco de España, con fecha 5 de diciembre de 2011, acordó hacer suya esta Guía, que contiene criterios, prácticas o procedimientos para favorecer una adecuada evaluación de los riesgos en materia de remuneraciones.

En cumplimiento de las citadas normas, el órgano de administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**) aprobó la siguiente política de remuneración para el Colectivo Identificado.

1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

El grupo encabezado por “la Caixa” (en adelante, **Grupo “la Caixa”**), en el que CaixaBank se configura como banco instrumental para el ejercicio indirecto de su actividad financiera, es un grupo financiero líder en el mercado español con generación de valor para la sociedad, para los clientes, y para los empleados. Para ello, el Grupo “la Caixa” ha de ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado.

A continuación se establecen los principios generales de remuneración de “la Caixa” y de CaixaBank, aplicables al Colectivo Identificado en las distintas entidades del grupo.

Principios generales de remuneración:

- La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. Por ello, la remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total.
- Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento muy competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.
- Los componentes fijo y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los meritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- La remuneración de la Alta Dirección, establecida dentro del marco general definido en la presente política de remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de “la Caixa” y de CaixaBank.

2. GOBERNANZA

2.1. Funciones del Consejo de Administración

Los estatutos sociales de CaixaBank atribuyen a su Consejo de Administración la función de dirigir y ordenar la política de personal y acordar las decisiones que comporten la ejecución de dicha política. El Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad establece que corresponde al Consejo la fijación de (i) las políticas y estrategias generales de la sociedad; (ii) la política de remuneración y evaluación del desempeño de los Altos Directivos; y (iii) la política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank reserva a dicho órgano la adopción de determinadas decisiones operativas, entre las que se encuentra la remuneración de los consejeros, dentro del sistema previsto en los Estatutos, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la remuneración adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Adicionalmente, el RD 216/2008 atribuye al Consejo de Administración de CaixaBank la función de establecer y garantizar la aplicación de los principios generales de la política de remuneración y su revisión periódica.

2.2. Funciones de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de CaixaBank

El Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank atribuye a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones facultades de información, asesoramiento y propuesta en las materias de remuneración determinadas por el propio Reglamento.

Entre sus responsabilidades básicas se enumeran las siguientes:

- Proponer al Consejo de Administración (i) el sistema y la cuantía de las remuneraciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos; (ii) la remuneración individual de los Consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos; y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de remuneración ponderando su adecuación y sus rendimientos.

Adicionalmente, el RD 216/2008 atribuye a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de CaixaBank (en adelante, la “**CNR**”) la supervisión directa de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgo y con funciones de cumplimiento, así como la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad, que deberán adoptar el Consejo de Administración.

El órgano de gobierno de CaixaBank es el encargado de fijar las condiciones retributivas de los profesionales del Colectivo Identificado que desarrollan sus funciones en CaixaBank.

2.3. Funciones del Comité de Dirección de CaixaBank

El RD 216/2008 y la Guía CEBS establecen la necesidad de que las funciones de control participen en el diseño de la política de remuneración. Considerando lo anterior, el Comité de Dirección de CaixaBank incorpora a representantes de, entre otras, las siguientes áreas:

- Riesgos
- Finanzas
- Auditoría, Control Interno y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos
- Secretaría General y del Consejo

En particular, el Comité de Dirección de CaixaBank se responsabiliza de garantizar la obtención y preparación de la información necesaria para que la CNR pueda cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente.

El departamento de recursos humanos de CaixaBank (en adelante, **RRHH**) es el encargado de impulsar estas actuaciones en el Comité de Dirección.

La obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración del Comité de Dirección y la política que a este colectivo aplica quedan excluidas de las funciones del Comité de Dirección de CaixaBank, y han de ser desarrolladas directamente por la CNR.

3. CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El Área de RRHH de CaixaBank, conjuntamente con el área de riesgos, propone al Comité de Dirección y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las funciones que se consideran incluidas en el marco de los criterios establecidos en la presente política y en función de las directrices fijadas por el Banco de España, entre las que figura la de Vicepresidente y Consejero Delegado de CaixaBank.

4. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

4.1. Aspectos generales

La política de remuneración para el Colectivo Identificado se estructura tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluye:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado, que constituye una parte relevante de la compensación total
- Una remuneración variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos
- Beneficios sociales

Las cuantías de remuneración fija son suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido.

A este respecto, la Guía CEBS establece que cuanto más elevada sea la remuneración variable en relación con la remuneración fija, mayor será el incentivo para conseguir los resultados requeridos, y mayores pueden llegar a ser los riesgos asociados. Por otro lado, si el

componente fijo es demasiado bajo en relación con la remuneración variable, es posible que resulte difícil reducir o eliminar la remuneración variable en un ejercicio financiero en que se hayan obtenido malos resultados.

De forma implícita, la Guía CEBS equipara por tanto la remuneración variable con un incentivo a asumir riesgos, y concluye que un nivel bajo de la remuneración variable constituye un método simple de protección frente a los incentivos basados en un nivel no adecuado de asunción de riesgos.

Por otro lado, siguiendo lo dispuesto en la Guía CEBS, el nivel de asunción de riesgos debe tener igualmente en cuenta la categoría de los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, aplicando el principio de proporcionalidad interna, por el cual el equilibrio apropiado de los componentes fijo y variable de la remuneración puede variar entre las categorías de profesionales, dependiendo de las condiciones del mercado y del contexto específico en el que opera la entidad financiera. Por todo ello la política de remuneración ha de procurar el equilibrio razonable y prudente entre la remuneración fija y la variable.

4.2. Remuneración fija

Como criterio general se aplica a los empleados de CaixaBank el sistema de clasificación profesional y tablas salariales del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y los acuerdos laborales pactados con la representación legal de los trabajadores.

La remuneración fija a percibir por cada persona se determina a partir del cargo que desempeña, aplicando la tabla salarial del referido Convenio en función de su nivel profesional, del acuerdo laboral y de la clasificación del centro de trabajo.

Las posiciones de Servicios Centrales se enmarcan dentro de una clasificación por niveles de contribución, con bandas salariales establecidas de forma que permitan la gestión de la equidad interna. Asimismo, velando por la competitividad externa, dichos importes de las bandas salariales se definen en función del posicionamiento competitivo de la entidad; para ello se lleva a cabo un seguimiento de la evolución de los salarios de mercado, participando anualmente en varias encuestas salariales.

La política de remuneración aplicada a las posiciones de la Alta Dirección se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales específicas.

4.3. Remuneración variable

La remuneración variable ajustada al riesgo para el Colectivo Identificado se basa en el mix de remuneración (proporcionalidad entre remuneración fija y variable, anteriormente descrita) y en la medición del desempeño.

La medición de desempeño se lleva a cabo mediante ajustes ex-ante y ex-post de la remuneración, como forma de aplicación del control del riesgo.

Para la medición del desempeño y en la evaluación de los resultados individuales deben utilizarse criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros). Generalmente, los criterios cuantitativos han de ser más habituales a nivel de la entidad en su conjunto, mientras que los factores cualitativos han de ser aplicados habitualmente a nivel individual, donde son más relevantes. Sin embargo, estos últimos también pueden ser relevantes a nivel de toda la entidad o de unidades de negocio.

La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos ha de depender también de las funciones y de las responsabilidades de cada profesional. En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, han de estar especificados y claramente documentados.

Los indicadores que se utilizan para ajustar a riesgo ex-ante la remuneración variable devengada a través de los Programas de Bonus o Programas de Retos varían entre categorías del Colectivo Identificado.

4.3.1. Ajuste a riesgo ex-ante para Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección

La remuneración variable aplicable a los Consejeros Ejecutivos y a la Alta Dirección se determina de conformidad con los siguientes parámetros objeto de medición:

- 50% en función de los retos individuales
- 50% en función de los retos corporativos, de acuerdo con el siguiente desglose:
 - 10%: beneficio neto recurrente dividido entre el capital regulatorio
 - 7,5%: ROA
 - 10%: liquidez
 - 10%: morosidad
 - 5%: calidad
 - 7,5%: eficiencia (medida en términos de variación de gastos de explotación consolidados de CaixaBank)

4.3.2. Diferimiento del pago de la remuneración variable

Profesionales afectados por el diferimiento

Para los profesionales del Colectivo Identificado, el diferimiento se aplica cuando el importe total de la remuneración variable devengada es superior a 100.000 € o al 30% de la remuneración fija del profesional. Esto mismo es de aplicación a los profesionales que, no formando parte del Colectivo Identificado, devengan un “bonus” igual o superior a 200.000 €.

Para las categorías de Alta Dirección, Directores Ejecutivos y Directores Ejecutivos Territoriales el diferimiento se aplica a una parte de la remuneración variable en todo caso y con independencia de su importe.

Funcionamiento del diferimiento

En la fecha de pago que se haya previsto en el Programa de Retos que corresponda a cada profesional, se abona el porcentaje de la remuneración variable devengada (en adelante, **fecha del pago upfront**) correspondiente a la categoría a la que pertenezca. El porcentaje de la remuneración variable que se sujeta a diferimiento es el que sigue:

- Vicepresidente Ejecutivo / Consejero Delegado: 60%

Siempre que no se produzcan las situaciones previstas en el apartado 6.3.4 (Ajuste a riesgo ex-post), la parte diferida de la remuneración variable debería abonarse en tres pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses después de la fecha del pago *upfront*.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 24 meses después de la fecha del pago *upfront*.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 36 meses después de la fecha del pago *upfront*.

El 50% del importe a abonar en cada una de estas tres fechas se paga en metálico. El 50% restante se paga en acciones una vez satisfechos los impuestos (o retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Todas las acciones entregadas conllevan un período de restricción de venta de un año desde la adquisición del derecho. Durante el periodo de restricción de venta, el ejercicio de los derechos como accionista corresponde al profesional, en tanto que titular de las acciones. Pueden existir situaciones especiales no previstas en las que las normas de desarrollo han de prever soluciones específicas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de las acciones entregadas).

La titularidad tanto de las acciones como del efectivo cuya entrega haya sido diferida en virtud de lo anterior, es de la entidad que deba satisfacer la retribución. El efectivo diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado por el neto percibido. Los rendimientos de las acciones diferidas corresponden al profesional. Los rendimientos incluyen cualquier forma de remuneración del accionista o rédito de las acciones; así, sin carácter limitativo, se incluyen los dividendos brutos distribuidos, las acciones liberadas asignadas a las acciones diferidas o, en su caso, el producto de la enajenación de los derechos de asignación gratuita o de suscripción preferente de acciones, entre otros posibles. Las normas de desarrollo habrán de procurar la no dilución del valor de las acciones diferidas; cualquier rendimiento en efectivo diferido devengará intereses en la forma anteriormente descrita.

Las acciones se entregan exclusivamente al profesional. En situaciones de baja por invalidez, prejubilación, jubilación, jubilación parcial o en el supuesto de fallecimiento, RRHH conjuntamente con el Departamento de Riesgos han de determinar el proceso de liquidación de los ciclos de cobro pendientes.

4.3.3. Ajuste a riesgo ex-post

Supuestos de afectación del derecho a la remuneración variable

El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, a propuesta de RRHH, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en efectivo o mediante entrega de acciones, en las siguientes situaciones:

- En general, y tal y como establece el RD216/2008, supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate
- Para los Tomadores de Riesgo de Crédito, consumos de capital por riesgo de crédito superiores a los niveles tolerables preestablecidos (i.e. 25% de exceso en el caso de los tomadores e impulsores de riesgo de crédito)
- Despidos disciplinarios procedentes
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial³⁴
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio

4.3.4. Gestión de las altas y bajas al Colectivo Identificado

Incorporaciones, promociones o incrementos en el nivel de facultades

A efectos del presente apartado se toman en consideración las situaciones particulares en las que los profesionales se incorporan a la entidad o promocionan, pasando a ocupar un puesto de trabajo afectado por el ajuste a riesgo con un nivel de facultades en materia de riesgos que alcance o supere el nivel 710⁵.

En estas situaciones el sistema de ajuste a riesgo es operativo desde la fecha en que el profesional accede al Programa de Bonus o Programa de Retos correspondiente al nuevo puesto de trabajo y actúa sobre el importe que le corresponda en el mismo programa.

En relación con el importe que pudiera corresponder al profesional a resultados del Programa de Retos que le fuese de aplicación en su función anterior, sólo cabrá sujetarlo a las reglas aquí previstas en aquellos casos en que dicha función se encuentre incluida entre las categorías afectadas.

Suspensión y extinción de la relación laboral

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo de los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, el abono de la remuneración variable queda sujeto a los criterios previstos en el presente documento.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo se aplicará el criterio definido en materia de ajuste de riesgo ex-post establecido en el presente documento.

Atendiendo a la naturaleza de la extinción del mismo, RRHH puede proponer otras fórmulas para finiquitar la posición del empleado en cuanto a diferimiento de "bonus".

³ Se considera incumplimiento cualquier vulneración de las normas y procesos internos de la entidad (incluida la norma 204 sobre facultades de riesgo), que sea identificado por el Área de Auditoría Interna (u otras). Esta omisión normativa deberá calificarse por RRHH como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable diferido.

⁴ RRHH determinará la aplicación de la pérdida del derecho de cobro de la parte diferida en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

⁵ Facultades para la aprobación de operaciones con un importe de pérdida máxima de 1,2 millones euros.

4.4. Previsión empresarial

Criterios generales

El sistema de previsión social de Grupo “la Caixa”, para toda la plantilla, es un sistema mixto, de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento y se instrumenta en un plan de pensiones de empleo.

Adicionalmente, existe un sistema complementario de aportación definida a la jubilación o de prestación definida para algunos de los directivos con compromisos asumidos antes de una determinada fecha. Estos compromisos adicionales se instrumentan a través de varios contratos de seguro colectivo de vida suscritos por la entidad. Estos contratos de seguro se rigen específicamente por lo dispuesto en la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (en adelante, **Ley de los Planes y Fondos de Pensiones**), y en el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Las prestaciones por pensiones previstas por la entidad para el equipo directivo se aplican de manera objetiva en función del acceso del profesional a determinado nivel directivo o en circunstancias similares que determinen una redefinición de condiciones de remuneración. La cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones no puede determinarse como parte del paquete de remuneraciones variables ni estar referenciada al cumplimiento de parámetros de desempeño.

Características de las aportaciones

La aportación al plan de pensiones de empleo para la prestación de jubilación se realiza a partir del 13º mes de relación laboral del empleado con la entidad y debe mantenerse mientras el empleado mantenga la condición de tal y hasta que éste cumpla la edad de 65 años.

Dicha aportación se efectúa durante los 108 primeros meses en que se realice, por un importe equivalente al 8,5% del salario pensionable mensual del empleado y, posteriormente, del 7,5% de dicho salario pensionable. Ésta se realiza por meses naturales y postpagables y dentro de los dos últimos días laborales, calculándose, en su caso, la fracción correspondiente al mes de inicio de la aportación y al fin de la misma por cese o suspensión de la relación laboral. La aportación para las prestaciones de riesgo, invalidez y defunción, tiene efectos desde la fecha de su adhesión y se devengan anualmente por un importe equivalente a la prima del aseguramiento.

Cuando las aportaciones al plan de pensiones de empleo exceden de los límites legales de aportación a un plan de pensiones, se instrumentan a través de una póliza de excesos.

Adicionalmente, en los contratos de trabajo firmados por las respectivas entidades y los Altos Directivos se pactan diversas mejoras en materia de previsión social complementaria, particularmente en lo que se refiere a la contingencia de jubilación, instrumentadas a través de pólizas de seguro colectivo de vida, en la forma que ordena la normativa vigente en materia de planes y fondos de pensiones.

4.5. Otros beneficios

Con carácter general el Colectivo Identificado es elegible para la política de beneficios establecida para el colectivo de empleados del Grupo “la Caixa”, que está orientada a ofrecer una oferta de beneficios sociales competitiva y basada en el aprovechamiento de las sinergias del grupo (i.e. condiciones financieras preferentes o asistencia sanitaria).

4.6. Pagos por rescisión

Las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la entidad vienen determinadas por la normativa, que establece el pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación. Así, el empleado no tiene derecho a percibir indemnización alguna en el caso de despido declarado procedente.

Del mismo modo, los contratos no han de reconocer indemnización alguna en los supuestos de incumplimiento de los deberes y funciones propios del profesional, y en cualquier caso la política y las decisiones en materia de indemnización han de tener en cuenta el principio de que éstas no pueden en ningún caso recompensar malos resultados.

En el Colectivo Identificado, las indemnizaciones por cese o rescisión anticipada se satisfacen por la diferencia positiva que en cada caso pueda corresponder entre la cuantía indemnizatoria que proceda y la provisión matemática constituida a su favor en la póliza que instrumenta los compromisos por pensiones, sobre la que en su caso el profesional mantenga la titularidad en supuestos de cese o rescisión anticipada.

5. APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

5.1. Aplicación anual y revisión anual

Anualmente, el órgano de gobierno de CaixaBank procederá a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar las modificaciones, adaptaciones o normas de desarrollo que procedan.

Asimismo, con carácter anual, el órgano de administración procederá a la aprobación de la política de remuneración para el ejercicio en curso, junto con las normas de desarrollo que deban complementarla.

5.2. Evaluación

Anualmente, el departamento de auditoría de CaixaBank debe realizar una evaluación interna acerca de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar el cumplimiento de las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de gobierno

El siguiente cuadro describe los distintos ámbitos en los que se basa el alcance de la evaluación:

Ámbitos	Aspectos revisados
1. Gobernanza	1. Supervisión periódica

	2. Comisión de Nombramientos y
2. Colectivo sujeto	1. Colectivo Identificado
3. Principios generales de la Política de Remuneración	1. Aspectos generales
	2. Relación remuneración fija-variable
	3. Funciones de control
	4. Programa de Bonus
	5. Base de capital/Liquidez
4. Ajuste al riesgo	1. Gestión del riesgo
	2. Métricas
	3. Ajuste ex-post
5. Diferimiento	1. Aplicación al Colectivo Identificado
	2. Cuantía y plazo de diferimiento
	3. Entrega de acciones
6. Nuevas incorporaciones y rescisiones de contratos	1. Coberturas personales
	2. Remuneración variable garantizada
	3. Pagos por rescisión anticipada
	4. Planes de pensiones
	5. "Fraude de ley"
7. Información publicada para terceros	1. Información publicada en la Memoria, IRP e Informe de Gobierno Corporativo

6. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Las políticas y procedimientos tendrán vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento pueda acordar el órgano de gobierno de CaixaBank

Retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2012

Por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada, y de conformidad con la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración fijó, en su reunión de 26 de enero de 2012, una retribución para los consejeros igual a la establecida para el ejercicio 2011, de carácter fijo.

El 26 de julio de 2012, en atención a la recomendación del Ministerio de Economía que solicitó a las empresas del Ibex una reducción de las retribuciones de sus Consejos, el Consejo de CaixaBank acordó reducir a partir del 1 de agosto de 2012 las retribuciones que tenían fijadas los miembros del Consejo por su pertenencia al mismo y a sus Comisiones Delegadas en un 10%. Asimismo, respecto al Presidente se acordó mantener la retribución que percibe, al margen de las que recibe como vocal del Consejo y eventualmente las que pudiera percibir como miembro de alguna de las Comisiones del mismo, afectadas por la reducción que se ha hecho referencia, en la misma cantidad que ya tenía fijada para el año 2011.

El 29 de noviembre de 2012, el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó aprobar la Política de Remuneraciones para los profesionales del colectivo identificado a los efectos del Real Decreto, 216/2008, de

15 de febrero, de recursos propios de las entidades de crédito, entre los que se encuentra el Vicepresidente y Consejero Delegado de CaixaBank, para el que la política aprobada contempla también la remuneración variable.

La remuneración agregada percibida por los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. en el ejercicio 2012 ha sido de 5.421 miles de euros por la pertenencia al Consejo de la Sociedad y de 1.090 miles de euros por la pertenencia a otros consejos de administración de sociedades del Grupo.

Por “sociedades del grupo” se entienden aquellas sociedades cuyo control es ejercido por CaixaBank, S.A., por tanto, no se incluyen las remuneraciones que reciban los Consejeros en su condición de administradores de sociedades –cotizadas o no- participadas por la Sociedad, pero que no son controladas por ella.

Desglose de la remuneración individual devengada por cada consejero durante el ejercicio 2012:

Consejo de Administración

(Miles de euros)			Remuneraciones	
			2012	
Nombre	Cargo	Tipo consejero	Por la Entidad	Por Sociedades del Grupo
Fainé Casas, Isidre	Presidente	Dominical	1.115	
Nin Génova, Juan María	Vicepresidente	Ejecutivo	2.592	90
Aurín Pardo, Eva	Consejera	Dominical	41	
Bartolomé Gil, Maria Teresa	Consejera	Dominical	45	
Bassons Boncompte, Maria Teresa	Consejera	Dominical	41	
Caja Navarra, representada por José Antonio Asiáin Ayala	Consejero	Dominical	20	
Cajasol, representada por Guillermo Sierra Molina	Consejero	Dominical	20	
Etapé Tous, Isabel	Consejera	Independiente	144	
Gabarró Serra, Salvador	Consejero	Dominical	115	
Gallardo Torrededía, Susana	Consejera	Independiente	126	
Godó Muntañola, Javier	Consejero	Dominical	115	90

Goñi Beltrán, Enrique	Consejero	Dominical	10	
Ibarz Alegría, Javier	Consejero	Dominical	55	
Juan Franch, Immaculada	Consejera	Dominical	45	90
Li Kwok-po, David	Consejero	Otros Externos	86	
Llobet María, María Dolors	Consejera	Dominical	115	100
López Burniol, Juan José	Consejero	Dominical	115	
Mercader Miró, Jorge	Consejero	Dominical	60	530
Minc, Alain	Consejero	Independiente	115	
Noguer Planas, Miquel	Consejero	Dominical	45	190
Pulido Gutiérrez, Antonio	Consejero	Dominical	10	
Reed, John S.	Consejero	Independiente	86	
Rodés Castañé, Leopoldo	Consejero	Dominical	86	
Rosell Lastortras, Juan	Consejero	Otros Externos	104	
Vives Torrents, Francesc Xavier	Consejero	Independiente	115	
Total			5.421	1.090

La remuneración de los consejeros del ejercicio 2012 que se informa desglosada anteriormente tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- . El 30 de junio de 2011 el Sr. Nin asumió el cargo de Vicepresidente Consejero Delegado de CaixaBank, reelegido el 19 abril 2012.
- . Dña María Teresa Bartolomé Gil fue nombrada por cooptación el 26 de enero de 2012, ratificada y nombrada en la Junta General Ordinaria del 19 de abril de 2012.
- . Dña. Eva Aurín Pardo, Dña. María Teresa Bassons Boncompte y D. Javier Ibarz Alegría fueron nombrados en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2012.
- . Dña María Teresa Bartolomé Gil, Dña Immaculada Juan Franch, D. Jorge Mercader Miró y D. Miquel Noguer Planas presentaron su dimisión en el Consejo de Administración del 22 de mayo de 2012, con efectos 26 de junio de 2012.
- . Caja Navarra y Cajasol fueron nombradas miembros del Consejo de Administración de CaixaBank el 20 de septiembre de 2012.
- . D. Enrique Goñi Beltrán y D. Antonio Pulido Gutiérrez fueron nombrados en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2012, sujeto a la inscripción de la fusión con Banca Cívica y causaron baja por renuncia el 20 de septiembre de 2012.

. El 26 de julio de 2012, el Consejo de Administración acordó reducir a partir del 1 de agosto en un 10% la retribución de sus miembros por pertenencia al mismo y a sus Comisiones Delegadas.

. El importe de la remuneración total incluye la retribución fija, en especie, y variable total asignadas a los consejeros. En aplicación del Real Decreto 771/11, en este último concepto se incluye la retribución variable ya recibida por el Vicepresidente y Consejero Delegado, tanto en efectivo como acciones, así como la parte de retribución variable diferida (efectivo y acciones) a recibir linealmente durante los próximos años.

CaixaBank tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil que cubre a los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de CaixaBank. Las primas pagadas en 2012 por este concepto ascienden a 780 miles de euros.

CaixaBank no tiene contraídas obligaciones en materia de compromisos por pensiones con los miembros, antiguos y actuales, del Consejo de Administración por su condición de consejeros.

Las remuneraciones percibidas durante 2012 por los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank por su función de representación de la Entidad en los Consejos de Administración de sociedades cotizadas y de otras sociedades en las cuales aquella tenga una presencia o representación significativa, y que sean sociedades del perímetro de CaixaBank, excluidas las sociedades del grupo, se elevan a 1.119 miles de euros y figuran registradas en las cuentas de pérdidas y ganancias de las citadas sociedades.

Asesoramiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a mercados y entidades comparables, teniendo en cuenta la dimensión, características y actividades de la Sociedad.

En Barcelona, a 21 de febrero de 2013.



Av. Diagonal 621
08028 Barcelona
www.caixabank.com
