

ANNEX 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

DATA DE FI DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA

31/12/2015

CIF

A-08663619

DENOMINACIÓ SOCIAL

CAIXABANK, SA

DOMICILI SOCIAL

AV. DIAGONAL N.621 (BARCELONA)

MODEL D'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE LES SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

A POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'ANY EN CURS

A.1 Expliqui la política de remuneracions de la Societat. Dins d'aquest epígraf caldrà incloure informació sobre:

- Principis i fonaments generals de la política de remuneracions.
- Canvis més significatius efectuats en la política de remuneracions respecte de l'aplicada durant l'exercici anterior, així com les modificacions que s'hagin efectuat durant l'any de les condicions d'exercici d'opcions ja concedides.
- Criteris utilitzats i composició dels grups d'empreses comparables amb polítiques de remuneració que s'hagin examinat per establir la política de remuneració de la societat.
- Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte dels fixos i criteris seguits per determinar els diferents components del paquet retributiu dels Consellers (mix retributiu).

Expliqui la política de remuneracions

a) Principis i fonaments generals de la política de remuneracions aplicables a CaixaBank Els principis generals de remuneració de CaixaBank són els següents:

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què aquests s'assoleixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment, i en unes condicions competitives de compensació total.
- Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en ambdós components de remuneració.
- El principal element de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, constituint un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori

variable tendeix a ser conservador a causa del seu potencial paper com a generador de risc.

- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.

- La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en aquesta política de remuneració, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

Juntament amb això, són aplicables als membres del Consell d'Administració determinats principis generals de la política de remuneració establerts en l'article 33 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, la «LOSS»), aplicables a les persones les activitats de les quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'Entitat i el seu Grup (d'ara endavant, el «col·lectiu identificat»).

b) Canvis més significatius efectuats en la política de remuneracions respecte de l'aplicada durant l'exercici de 2015.

Amb motiu de l'entrada en vigor de la LOSS i del Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014 (d'ara endavant, «Reglament delegat»), CaixaBank ha procedit a revisar i a adaptar la política de remuneració dels consellers i del col·lectiu identificat.

En relació amb els Consellers no Executius, no hi ha canvis significatius en relació amb la política de remuneració aplicada en l'exercici de 2015.

En relació amb els Consellers Executius, els canvis més significatius per als pròxims exercicis en relació amb el del 2015 són els següents:

- Aprovació en la Junta General d'Accionistes, celebrada el 23 d'abril de 2015:

Política de remuneracions dels Consellers

Un pla d'incentius a llarg termini basat en accions (d'ara endavant, «ILP») per als Consellers Executius, els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau de la Societat.

- S'incorpora en l'esquema de Bonus 2016 dels Consellers el *Risk Appetite Framework* (RAF), amb un pes del 15%.

Aquests canvis es descriuen més detalladament en els corresponents apartats d'aquest Informe.

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

De conformitat amb el que estableixen els Estatuts socials, la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, en la seva condició de tals (d'ara endavant, els «Consellers no Executius»), consisteix únicament en components fixos, a exclusió de components variables o sistemes basats en accions o referenciats al seu valor, tal com més endavant es detallarà en aquesta política de remuneració.

En relació amb els membres del Consell d'Administració amb funcions executives (d'ara endavant, «Consellers Executius»), la LSC i els Estatuts socials de CaixaBank reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives, addicional a la del càrrec de mer Conseller; els components retributius per aquestes funcions s'estructuren prenent en consideració el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional,

que constitueix una part rellevant de la compensació total.

- Una remuneració variable en forma de bonus anual vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.

- Previsió social.

- Un pla d'incentius a llarg termini basat en accions (ILP) a quatre anys (2015-2018) vinculat al Pla Estratègic, que permetrà percebre, transcorreguts els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin determinats objectius estratègics, així com els requisits previstos.

Mix retributiu:

Tenint en compte l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, les quanties de remuneració fixa dels Consellers Executius són suficients, i el percentatge que representa la remuneració variable en forma de bonus i d'ILP sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït. En l'actualitat, oscil·la entre un mínim d'un 17 i un màxim d'un 30 per cent.

La remuneració variable dels Consellers no ha de ser superior al 100 per cent dels components fixos de la remuneració total de cada un d'ells, llevat que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, que no superi el 200 per cent del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments que preveu la mateixa LOSS.

A.2 Informació sobre els treballs preparatoris i el procés de presa de decisions que s'hagi seguit per determinar la política de remuneració i el paper exercit, si escau, per la Comissió de Retribucions i altres òrgans de control en la configuració de la política de remuneracions. Aquesta informació inclourà, si escau, el mandat i la composició de la Comissió de Retribucions i la identitat dels assessors externs que hagin prestat els seus serveis per definir la política retributiva. Igualment s'haurà d'expressar el caràcter dels Consellers que, si escau, hagin intervingut en la definició de la política retributiva.

Expliqui el procés per determinar la política de remuneracions

a) Consell d'Administració

La LSC atribueix al Consell d'Administració, entre altres, competències indelegables sobre (i) la determinació de les polítiques i estratègies generals de la societat; (ii) el nomenament i destitució dels Consellers Delegats de la Societat, així com l'establiment de les condicions del seu contracte; i (iii) les decisions relatives a la remuneració dels Consellers, dins el marc estatutari i, si escau, de la política de remuneracions aprovada per la Junta General.

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

b) Comissió de Retribucions

La LSC atribueix a la Comissió de Retribucions d'una societat cotitzada, entre altres funcions, la de proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels Consellers, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels Consellers Executius, i vetllar per la seva observança.

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

D'acord amb el que estableixen la LSC i la LOSS, els Consellers que componen la

Comissió de Retribucions a 25 de febrer de 2016 són els següents:

Senyora María Amparo Moraleda Martínez (independent), Presidenta
Senyor Salvador Gabarró Serra (dominical), Vocal
Senyor Alain Minc (independent), Vocal

El 23 d'abril de 2015, la Junta General Ordinària d'Accionistes va aprovar la reelecció del senyor Salvador Gabarró Serra com a membre del Consell d'Administració, amb caràcter de Conseller Dominical.

Després de la Junta General Ordinària d'Accionistes, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Nomenaments, va acordar la reelecció del senyor Gabarró Serra com a Vocal de la Comissió de Retribucions.

El 8 de juliol de 2015, va morir el Conseller senyor Leopoldo Rodés Castañé, que integrava així mateix aquesta Comissió.

c) Procés per determinar la política de remuneració

La preparació, informe i proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell d'Administració és duta a terme en exclusiva per la Comissió de Retribucions, amb el suport de la Secretaria General en el cas dels Consellers no Executius i, a més, del Departament de Recursos Humans (Direcció General de Recursos Humans i Organització) en el cas dels Consellers Executius, per la seva condició de directius de l'Entitat.

Les propostes de la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President en els casos establerts en la política de remuneració, són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si escau, aprovació.

En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració aprova la seva inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

La Comissió de retribucions s'ha reunit en 9 ocasions durant l'any 2015.

d) Identitat dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin utilitzat per definir la política de remuneració.

En la preparació d'una part substancial de la política de remuneració, CaixaBank ha comptat principalment amb el suport extern de J&A Garrigues.

A.3 Indiqui l'import i la naturalesa dels components fixos, amb desglossament, si escau, de les retribucions per l'acompliment de funcions de l'Alta Direcció dels Consellers Executius, de la remuneració addicional com a president o membre d'alguna Comissió del Consell, de les dietes per participació en el Consell i les seves Comissions o altres retribucions fixes com a Conseller, així com una estimació de la retribució fixa anual a què donin origen. Identifiqui altres beneficis que no siguin satisfets en efectiu i els paràmetres fonamentals pels quals s'atorguen.

Expliqui els components fixos de la remuneració
--

a) Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius

De manera coherent amb allò que estableixen els Estatuts socials i la Política de Remuneració del Consell d'Administració, la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank com a tals (d'ara endavant, Consellers no Executius)

consisteix únicament en components fixos i en queden exclosos components variables, sistemes de previsió social, remuneracions en espècie o sistemes basats en accions o referenciats al seu valor. Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank, i en conseqüència no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

Així, el sistema previst en els Estatuts socials estableix que la remuneració del càrrec de Conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual que ha de determinar la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta General no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General d'Accionistes es destina a retribuir el Consell d'Administració i les seves Comissions Delegades i es distribueix en la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tant pel que fa a la distribució entre els membres, en especial al President, en consideració a les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents Comissions, com en la periodicitat i la forma a través de dietes, retribucions estatutàries o altres. Conseqüentment, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels Consellers.

Qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de la LSC i dels Estatuts socials, la Junta General de CaixaBank.

Addicionalment, d'acord amb l'apartat 6 de l'article 34 dels Estatuts Socials i davant l'enorme dificultat pràctica d'una pòlissa independent, els Consellers no executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats en què aquests puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. Aquests imports es consideren retribució en espècie.

b) Remuneració addicional del president del Consell d'Administració

De conformitat amb això, el President del Consell, per l'exercici d'aquesta funció, té establerta una retribució fixa addicional. Aquesta retribució addicional està justificada per la dedicació especial que l'exercici de les funcions pròpies del càrrec de President, establertes en la LSC i, particularment, en els Estatuts socials, comporta en un grup de la mida i la complexitat del de CaixaBank.

D'una banda, de conformitat amb la LSC, correspon al President la màxima responsabilitat del funcionament eficaç del Consell d'Administració, convocar i presidir les reunions del Consell d'Administració, i fixar l'ordre del dia de les reunions i dirigir les discussions i deliberacions; així mateix, ha de vetllar perquè els Consellers rebin amb caràcter previ la informació suficient per deliberar sobre l'ordre del dia i estimular el debat i la participació activa dels Consellers durant les sessions, salvaguardant la seva lliure presa de posició. A més, el President del Consell de CaixaBank presideix les Juntes d'Accionistes de l'Entitat.

D'altra banda, segons el que estableixen els Estatuts socials, i sens perjudici de les facultats del Conseller Delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hi hagin establert, correspon al President, entre altres funcions, la representació institucional de CaixaBank i de les entitats que en depenguin (sens perjudici de les funcions que s'atribueixen en aquesta matèria al Consell d'Administració); actuar en representació de la Societat davant els organismes corporatius i representatius del sector, d'acord amb el que estableixen els seus Estatuts; portar la signatura oficial de la Societat, i per tant signar, en nom de la Societat i amb els acords previs

que legalment o estatutàriament calguin, els contractes, convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats; i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers. Les funcions anteriorment descrites, per bé que des del punt de vista qualitatiu no es poden considerar executives, per la seva naturalesa orgànica o representativa, des del punt de vista quantitatiu comporten una dedicació pràcticament exclusiva i en intensitat molt superior a la resta de membres del Consell (excepte per aquells que, a més, tenen encomanades funcions executives).

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

A.4 Expliqui l'import, la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius.

En particular:

- Identifiqui cadascun dels plans retributius dels quals els Consellers siguin beneficiaris, l'abast que tinguin, la data d'aprovació, la data d'implantació, el període de vigència i les principals característiques. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del Pla han d'incloure informació sobre les condicions d'exercici d'aquestes opcions o instruments financers per a cada pla.
- Indiqui qualsevol remuneració en concepte de participació en beneficis o primes, i la raó per la qual es van atorgar.
- Expliqui els paràmetres fonamentals i fonament de qualsevol sistema de primes anuals (bonus).
- Les classes de consellers (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs) que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- El fonament d'aquests sistemes de retribució variable o plans, els criteris d'avaluació de l'acompliment escollits, així com els components i els mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert o no aquests criteris d'avaluació i una estimació de l'import absolut de les retribucions variables a què donaria origen el pla retributiu vigent, segons el grau de compliment de les hipòtesis o objectius que prengui com a referència.
- Si escau, s'haurà d'informar sobre els períodes d'ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers en cas que n'hi hagi.

Expliqui els components variables dels sistemes retributius
--

a) Components variables de la remuneració dels Consellers no Executius.

De conformitat amb el que s'ha exposat en l'apartat A.3, la política de remuneració no té en compte actualment per als Consellers no Executius cap element variable de remuneració.

No obstant això, qualsevol eventual proposta futura de remuneració basada en accions l'hauria d'aprovar, seguint els preceptes de la LSC i dels Estatuts socials, la Junta General de CaixaBank.

b) Components variables de la remuneració dels Consellers Executius.

i. Remuneració variable en forma de bonus.

- Aspectes generals.

Els Consellers Executius tindran reconeguda una remuneració variable en forma de bonus ajustada al risc, basada en el mix de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable, anteriorment descrita) i en el mesurament de l'acompliment. El mesurament d'acompliment es duu a terme mitjançant ajustos ex ante i ex post de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

Per al mesurament de l'acompliment i en l'avaluació dels resultats individuals s'utilitzen criteris quantitius (financers) i qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

La remuneració variable aplicable als Consellers Executius es determina sobre la base d'un bonus objectiu establert per a cadascun d'ells pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i un percentatge màxim de consecució del 120 per cent; el nivell de consecució es fixa de conformitat amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

50% en funció de reptes individuals
50% en funció de reptes corporatius

El 50 per cent corresponent als reptes corporatius el fixat per a cada exercici el Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, i la seva ponderació es distribueix entre conceptes objectivables en funció dels principals objectius de l'Entitat.

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

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60% i un màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

La determinació final de la consecució de la retribució variable meritada l'aprovarà el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

- Ajornament del pagament.

De conformitat amb el que preveu la LOSS, la remuneració variable en forma de bonus dels Consellers Executius s'abonarà de conformitat amb les regles següents:

- Una vegada determinat l'import de la remuneració variable, s'abonarà un 40 per cent d'aquest import, en una data compresa dins el primer trimestre de l'exercici (d'ara endavant, «data del pagament inicial»).

- El 50 per cent d'aquest pagament se satisfarà en metàl·lic, i el 50 per cent restant se satisfarà en accions de CaixaBank una vegada satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

- Sempre que no hi concorri algun dels supòsits de reducció de la remuneració variable que preveu l'apartat A.4, la part diferida de la remuneració variable (el

restant 60 per cent) ajustada a risc s'ha d'abonar en tres pagaments, els imports i dates dels quals es determinen a continuació:

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

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

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

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

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

A.5 Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la Societat, ja siguin dotats internament o externament, amb una estimació del seu import o cost anual equivalent, indicant el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels Consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol mena d'indemnització per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la Societat i el Conseller.

Indiqui, també, les aportacions a favor del Conseller a plans de pensions d'aportació definida; o l'augment de drets consolidats del Conseller, quan es tracti d'aportacions a plans de prestació definida.

Expliqui els sistemes d'estalvi a llarg termini
--

a) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers no Executius.

La política de remuneració de CaixaBank no té en compte l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers no Executius.

b) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius.

- Descripció general.

Els Consellers Executius que tinguin un contracte de naturalesa laboral poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú de tots els empleats de CaixaBank. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure reconeguts sistemes de previsió específics amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

Els compromisos assumits amb els Consellers Executius poden ser d'aportació definida per a la contingència de jubilació, invalidesa i mort, i addicionalment es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i mort. Aquests compromisos addicionals s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança subscrit.

- Caràcter no discrecional.

El règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social aplicable als Consellers Executius no es pot configurar com un benefici discrecional. En conseqüència, el sistema de previsió social per als Consellers Executius s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés del professional a la condició de Conseller Executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de remuneració, en la forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons que s'estableixi en els contractes respectius.

Així, la fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i tenir un reflex adequat en els contractes corresponents, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables (com ara consecució d'objectius, abast de fites, etc.), (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en la forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries efectuades en els anys propers a la jubilació o cessament), ni (iv) han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de les jubilacions, cosa que inclou els canvis derivats de processos de fusió o combinació de negocis.

- Eliminació de duplicitats.

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

- Règim de consolidació de drets.

El sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics en cas que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent en el cas dels contractes laborals o per una causa justa en el cas dels contractes mercantils, tal com defineix aquest terme l'apartat A.4 o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

- Règim de compatibilitat amb els pagaments per finalització anticipada.

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

c) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius el 2016.

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El 2016 es farà una aportació definida total de 255.000 € a una pòlissa d'assegurances per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

Adicionalment a l'aportació definida descrita anteriorment, s'instrumenta a través d'una altra pòlissa una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la retribució fixa en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura per al 2016 és de 33.000 €, aproximadament.

Senyor Antonio Massanell Lavilla:

El 2016 es farà una aportació definida total de 100.000 € a una pòlissa d'assegurances per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

Adicionalment a l'aportació definida descrita anteriorment, s'instrumenta a través d'una altra pòlissa una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa. En cas de defunció, l'import de la prestació serà d'1 vegada la suma de la retribució fixa anual més l'import de l'aportació definida anual al sistema de previsió social a què es refereix aquest apartat. En cas incapacitat total o absoluta, 1,5 vegades aquesta suma, i en cas de gran invalidesa, 3 vegades aquesta suma. L'estimació de la prima per aquesta cobertura per al 2015 és de 40.200 €, aproximadament.

d) Sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers en els propers exercicis.

Qualsevol variació en la quantia o en l'estructura dels sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers en els propers exercicis es duria a terme seguint els principis de la LOSS.

A.6 Indiqui qualsevol indemnitzacions pactades o pagades en cas de terminació de les funcions com a Conseller.

Expliqui les indemnitzacions

Els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank, i en conseqüència no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per finalització del càrrec de Conseller.

El règim dels pagaments per finalització dels contractes amb els Consellers Executius es descriu a continuació en l'apartat A.7.

A.7 Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixen funcions d'Alta Direcció com a Consellers Executius. Entre d'altres, caldrà informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució d'aquest termini de preavís, i qualsevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la Societat i el Conseller executiu. Incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual.

Expliqui les condicions dels contractes dels Consellers Executius

Per raons de limitació de caràcters, la informació d'aquest apartat consta en l'ANNEX.

A.8 Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada als Consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Expliqui les remuneracions suplementàries

La política de remuneració de CaixaBank no preveu l'establiment de remuneracions suplementàries com a contraprestació d'altres serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Sens perjudici d'això, qualsevol prestació de serveis (diferent de la pròpia de l'exercici del càrrec) o realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell d'Administració o de parts vinculades a ells que es pugui establir, està subjecta al règim dels deures de lleialtat que preveu la LSC i, en conseqüència, se sotmetran el règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat que s'hi preveu, i a la resta de normativa en matèria d'operacions vinculades aplicable a entitats de crèdit cotitzades.

A.9 Indiqui qualsevol retribució en forma de bestretes, crèdits i garanties concedits, amb indicació del tipus d'interès, les seves característiques essencials i els imports eventualment retornats, així com les obligacions assumides per compte d'ells a títol de garantia.

Expliqui les bestretes, els crèdits i les garanties concedits

Actualment no es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels Consellers.

A.10 Expliqui les principals característiques de les remuneracions en espècie.

Expliqui les remuneracions en espècie

a) Remuneracions en espècie per a Consellers.

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

b) Remuneracions en espècie per a Consellers Executius.

Els Consellers Executius poden ser remunerats en espècie en la forma de cobertures d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges similars usuals en el sector i adequats al seu estatus professional.

c) Remuneracions en espècie per a Consellers Executius el 2016.

Els contractes amb els Consellers Executius preveuen una assegurança d'assistència mèdica per a ells, els seus cònjuges i els fills de menys de 25 anys, valorats respectivament en 5.256 € per al senyor Gonzalo Gortázar i 2.102 € per al senyor Antonio Massanell l'any 2016.

d) Remuneracions en espècie per a Consellers en propers exercicis.

Qualsevol assignació de remuneracions en espècie per als Consellers en els propers exercicis es duria a terme seguint els principis de la política de remuneració.

A.11 Indiqui les remuneracions meritades pel Conseller en virtut dels pagaments que faci la Societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el Conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la Societat.

Expliqui les remuneracions meritades pel Conseller en virtut dels pagaments que faci la Societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el Conseller

Actualment no estan establertes remuneracions que hagin de ser meritades pel Conseller en virtut de pagaments efectuats per la societat a una tercera entitat en la qual presti serveis un Conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en aquesta societat.

Qualsevol pagament d'aquesta naturalesa que es puguin establir en el futur hauran de ser coherents amb el que estableixen la LOSS i la Política de Remuneració.

A.12 Qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la

seva naturalesa o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui la consideració d'operació vinculada o la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritedes pel Conseller.

Expliqui els altres conceptes retributius
--

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

Tal com ha estat exposat en l'apartat A.3, amb caràcter general, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'acompliment de càrrecs d'administració en societats del Grup CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que CaixaBank ha de satisfer en concepte de remuneració fixa.

b) Remuneracions per l'exercici de càrrecs en societats del Grup el 2016.

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració en les respectives societats, la previsió de pagaments en concepte de remuneració per l'exercici del càrrec de Conseller a CaixaBank o en societats participades és la següent:

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank 140.000 €
- President del Consell d'Administració de VidaCaixa 894.000 €
- Conseller del Grupo Financiero Inbursa 4.300 €
- Conseller d'Erste Group Bank AG: 36.106 €
- Conseller de Repsol, SA: 253.854 €

Senyor Antonio Massanell Lavilla

- Membre del Consell d'Administració de CaixaBank 140.000 €
- Conseller de Telefónica 208.000 €
- Conseller de SAREB 85.000 €
- Conseller de Mediterránea Beach & Golf Community 32.000 €
- Conseller d'Erste Group Bank AG: 43.506 €

Senyora Eva Aurín Pardo

- Consellera en VidaCaixa 90.000 €

Senyor Javier Ibarz Alegria

- Conseller en VidaCaixa 90.000 €

Senyora Maria Dolors Llobet Maria

- Consellera en VidaCaixa 90.000 €

c) Remuneracions per pagaments de la remuneració variable diferida.

Els Consellers Executius rebran els rendiments pels pagaments de la remuneració variable diferida que estableix l'apartat A.4.

La previsió d'aquests pagaments per a l'exercici 2016 és la següent:

- Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché 4.394 €
- Senyor Antonio Massanell Lavilla 3.688 €

A.13 Expliqui les accions adoptades per la Societat en relació amb el sistema de remuneració per tal de reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la Societat, explicació que haurà d'incloure, si escau, una referència a: mesures previstes per garantir que en la política de remuneració s'atenen als resultats a llarg termini de la Societat, mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i els variables de la remuneració, mesures adoptades en relació amb les categories de personal amb activitats professionals que tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, fórmules o clàusules de recobriment per poder reclamar la devolució dels components variables de la remuneració basats en els resultats quan aquests components s'hagin pagat tenint en compte unes dades que s'hagin demostrat inexactes posteriorment de forma manifesta i mesures previstes per evitar conflictes d'interessos, si escau.

Expliqui les accions adoptades per reduir els riscos

CaixaBank és una entitat de crèdit subjecta a una intensa regulació en matèria de remuneració de tots els professionals del Grup les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de l'Entitat; tal com ha estat exposat en apartats anteriors, aquesta regulació està continguda en la LOSS i en la seva normativa de desplegament, i afecta tots els components de la remuneració dels Consellers, Executius o no.

De conformitat amb això, s'han exposat en cadascun dels corresponents apartats de la política de remuneració les mesures adoptades en consistència amb la LOSS per garantir que en la política de remuneració s'atenen els resultats a llarg termini de la societat, les mesures d'equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, les clàusules de recuperació dels components variables de la remuneració i les mesures per evitar conflictes d'interessos.

De la mateixa manera, i en compliment de les prescripcions de la LOSS, CaixaBank té aprovada una política de remuneració en relació amb la resta de categories de personal, diferents dels Consellers, les activitats professionals dels quals tenen una repercussió material en el perfil de riscos de l'Entitat.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONS PREVISTA PER A EXERCICIS FUTURS

Derogat.

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

C.1 Expliqui de forma resumida les principals característiques de l'estructura i conceptes retributius de la política de remuneracions aplicada durant l'exercici tancat, que dóna lloc al detall de les retribucions individuals meritades per cadascun dels Consellers que es reflecteixin a la secció D d'aquest informe, així com un resum de les decisions preses pel Consell per a l'aplicació d'aquests conceptes.

Expliqui l'estructura i els conceptes retributius de la política de retribucions aplicada durant l'exercici

1. En relació amb els Consellers no Executius.

D'acord amb el que es va exposar en l'IARC corresponent a l'exercici 2014, CaixaBank té aprovat un sistema de retribució lineal i fixa per als membres del Consell d'Administració de CaixaBank o les seves filials per l'exercici de funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions.

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

El Consell d'Administració, en la sessió de 18 de desembre de 2014, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar un marc de remuneració dels membres del Consell, que va entrar en vigor l'1 de gener de 2015. La proposta mantenia CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribuïa els seus Consellers no Executius, i no superava la quantia anual que va aprovar la Junta General d'Accionistes de 2014 (3.800.000 € per a la remuneració del Consell, exclosa la remuneració dels Consellers Executius). La proposta que es va aprovar i que es va executar durant l'exercici 2015 va ser la següent:

- Recuperar els nivells de retribució de l'any 2012 per als Vocals del Consell d'Administració, és a dir, 90.000 € a l'any, i per als membres de la Comissió de Nomenaments i de la Comissió de Retribucions, de 30.000 € a l'any (cal deixar constància que a mitjan 2012 el Consell d'Administració va acordar una rebaixa del 10 per cent de la remuneració, de manera que aquestes van quedar fixades, respectivament, en 81.000 i 27.000 €).

- Fixar la retribució dels membres de la Comissió Executiva, la Comissió d'Auditoria i Control i la Comissió de Riscos, per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que la pertinença a aquestes comporta, en 50.000 € a l'any per membre.

- Els presidents de les comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels Vocals;

- Es manté la retribució addicional del President del Consell d'Administració d'1.000.000 € a l'any.

Els imports percebuts pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank per l'exercici de funcions de supervisió o per la pertinença a alguna de les seves comissions, així com els imports percebuts pels càrrecs ocupats en altres societats del Grup en interès de CaixaBank, corresponents a l'exercici 2015, es detallen en l'apartat D.

2. En relació amb els Consellers Executius.

a) Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché

Components fixos de la remuneració

- Retribució fixa anual: 2.149.000 € d'acord amb la seva trajectòria professional i les funcions assumides, a ser minorada en l'import de les quantitats que percebi com a remuneració per la seva mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions delegades i altres consells d'administració del Grup, o en altres societats en interès de CaixaBank.

En l'apartat D.1.a) i) «Sous» s'indica la retribució meritada per a l'any 2015 de 937.223 €. Aquest import resulta de minar de la retribució fixa anual (2.149.000 €) l'import percebut per la pertinença al Consell d'Administració o les

seves comissions delegades de CaixaBank (140.000 €) i pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank, indicats més endavant.
Càrrecs ocupats en altres societats durant el 2015 en interès de CaixaBank VidaCaixa, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 894.000 €. Aquest import es reflecteix en l'apartat D.1.b) i) «Remuneració fixa».
Grupo Financiero Inbursa, de l'entitat del qual va percebre una retribució bruta de 4.341 €.
Repsol, SA, alta com a Conseller el 30/04/2014, va percebre una retribució bruta de 169.236 €.
Erste Group Bank AG, nomenat Conseller el 12/05/2015, va percebre una retribució bruta de 4.200 €.

- Previsió social

En l'apartat D.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 255.000 €.

En l'apartat D.1.a) iv) «Altres beneficis» s'indica la prima de risc que cobreix la prestació addicional en cas de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa de 32.070 €.

- Assegurança mèdica per al senyor Gonzalo Gortázar i el seu cònjuge i fills menors de vint-i-cinc anys

En l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes» es consigna l'import de 5.229 € corresponent a la prima per a l'any 2015.

- Altres conceptes:

Respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Gonzalo Gortázar ha percebut en l'exercici 2016 (meritat el 2015): 530,85 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 3.862,98 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides. Aquests imports s'indiquen en l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes».

Components variables de la remuneració

Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2015

Pel que fa a la retribució variable bonus que s'ha de percebre l'any 2016, corresponent a la retribució variable del 2015, se li han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 96 per cent dels reptes individuals.
- Un 58,4 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'esquema següent:
 - ROTE CaixaBank: pes del 15 per cent amb una consecució real del 44 per cent. Com que el rang de consecució mínim aprovat era del 80 per cent, el percentatge de consecució aplicat és 0.
 - Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents: pes del 5 per cent i amb una consecució del 102 per cent sobre l'objectiu proposat.
 - Percentatge de variació del marge d'interessos + comissions: pes del 5 per cent amb una consecució real de 52 per cent de l'objectiu proposat. Com que el rang de consecució mínim aprovat era del 80 per cent, el percentatge de consecució aplicat és 0.
 - Percentatge de variació del volum de negoci: pes del 7,5 per cent i amb una consecució del 93 per cent sobre l'objectiu proposat.
 - Variació d'actius danyats: pes del 7,5 per cent i amb una consecució del

95 per cent sobre l'objectiu proposat.

- Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent. S'ha obtingut una consecució real del 100,7 per cent, però s'hi aplica un percentatge del 100 per cent, ja que és el màxim del rang de consecució d'aquest indicador.

En la mesura que el bonus objectiu del senyor Gonzalo Gortázar pujava a 500.000 €, s'ha aprovat per a aquest la percepció d'una retribució variable de 386.000 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2016, aquesta retribució variable s'ha abonat de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 154.400 € bruts, s'ha abonat al senyor Gonzalo Gortázar, en l'exercici 2016, de la manera següent:

77.200 € bruts en metàl·lic

29.957 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2016.

- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 231.600 € bruts, ha quedat diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2017, 2018 i 2019, abonant-se en cada pagament el 50 per cent en metàl·lic i el 50 per cent en accions de CaixaBank. La retribució variable diferida quedarà subjecta a la clàusula de reducció establerta en la política de remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, en l'exercici 2016, el senyor Gonzalo Gortázar ha percebut les quanties següents de la retribució variable corresponent als anys 2012, 2013 i 2014:

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

Exercici 2013: 11.988 € bruts en metàl·lic i 2.528 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.

Exercici 2014: 16.701 € bruts en metàl·lic i 4.056 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2015.

Incentiu a llarg termini basat en accions 2015-2018

Tal com s'indica en l'apartat A.4 anterior, l'ILP 2015-2018 no es merita fins a la fi del període de mesurament el 31 de desembre de 2018.

En la Junta General d'Accionistes del 23 d'abril de 2015 es van aprovar, a favor del senyor Gonzalo Gortázar, tant l'import *target* per al període 2015-2018 (800.000 €) com el nombre màxim d'accions que pot percebre el 2019 (261.578 accions).

Determinació del nombre d'unitats:

Per definir el nombre d'unitats *target* que corresponen al senyor Gonzalo Gortázar, s'ha tingut en compte la relació entre l'import objectiu de 800.000 euros i el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015, fixat en 3,982 €.

$N.U. = 800.000 / 3,982 = 200.904$ unitats.

b) Senyor Antonio Massanell Lavilla

Components fixos de la remuneració

- Retribució fixa anual d'1.520.000 €. Les quantitats percebudes com a compensació estatutària i dietes per pertinença a òrgans d'administració del Grup CaixaBank o en altres societats en interès de CaixaBank minoraran la retribució bàsica anteriorment indicada.

En l'apartat D.1.a) i) «Sous» s'indica la retribució meritada per a l'any 2015 de 1.043.400 €. Aquest import resulta de minorar de la retribució fixa anual (1.520.000 €) l'import percebut per la pertinença al Consell d'Administració o les seves comissions delegades de CaixaBank (140.000 €) i pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank, indicats més endavant.

Càrrecs ocupats en altres societats durant l'any 2015 en interès de CaixaBank

En altres participades:

Telefónica, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 208.000 €

Sareb, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 85.000 €

Erste Group Bank AG, nomenat Conseller el 12/05/2015, va percebre una retribució bruta de 11.600 €.

En altres societats:

Mediterránea Beach & Golf Community, SA, de l'entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 32.000 €.

- Previsió social

En l'apartat D.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» s'indica l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 100.000 € descrit, juntament amb l'aportació efectuada a favor seu en el sistema de previsió social comú per a tots els empleats de 2.894 € (corresponent als dos primers mesos de l'any en què el senyor Antonio Massanell tenia una relació laboral d'Alta Direcció).

En l'apartat D.1.a) iv) «Altres beneficis» s'indica la prima de risc que cobreix la prestació addicional en cas de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa de 39.007 €, i igualment s'informa de la prima de risc que cobreix la prestació del sistema comú corresponent als dos primers mesos de l'any en què el senyor Antonio Massanell tenia una relació laboral d'Alta Direcció d'un import de 5.018 €.

- Assegurança mèdica per al senyor Antonio Massanell i el seu cònjuge i fills menors de vint-i-cinc anys

En l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes» es consigna l'import de 2.092 € corresponent a la prima per a l'any 2015.

- Altres conceptes:

Respecte de la retribució variable diferida, i tal com s'indica en l'apartat A, el senyor Antonio Massanell ha percebut en l'exercici 2016 (meritat el 2015): 447,25 € bruts en concepte d'interessos meritats de la retribució en metàl·lic diferida i 3.241,03 € bruts en concepte de dividends de les accions diferides. Aquests imports s'indiquen en l'apartat D.1.a) i) «Altres conceptes».

Components variables de la remuneració

Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2015

Pel que fa a la retribució variable bonus que s'ha de percebre l'any 2016, corresponent a la retribució variable del 2015, se li han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 97,5 per cent dels reptes individuals.
- Un 58,4 per cent dels reptes corporatius, en funció de l'esquema següent:
 - ROTE CaixaBank: pes del 15 per cent amb una consecució del 44 per cent. Com que el rang de consecució mínim aprovat era del 80 per cent, el percentatge de consecució aplicat és 0.
 - Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents: pes del 5 per cent i amb una consecució del 102 per cent sobre l'objectiu proposat.
 - Percentatge de variació del marge d'interessos + comissions: pes del 5 per cent amb una consecució real de 52 per cent de l'objectiu proposat. Com que el rang de consecució mínim aprovat era del 80 per cent, el percentatge de consecució aplicat és 0.
 - Percentatge de variació del volum de negoci: pes del 7,5 per cent i amb una consecució del 93 per cent sobre l'objectiu proposat.
 - Variació d'actius danyats: pes del 7,5 per cent i amb una consecució del 95 per cent sobre l'objectiu proposat.
 - Qualitat CaixaBank: pes del 10 per cent. S'ha obtingut una consecució real del 100,7 per cent, però s'hi aplica un percentatge del 100 per cent, ja que és el màxim del rang de consecució d'aquest indicador.

En la mesura que el bonus objectiu del senyor Antonio Massanell pujava a 150.000 €, s'ha aprovat per a aquest la percepció d'una retribució variable de 116.925 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent en l'exercici 2016, aquesta retribució variable s'ha abonat de la manera següent:

- Un 40 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 46.770 € bruts, s'ha abonat al senyor Antonio Massanell, en l'exercici 2016, de la manera següent:

23.385 € bruts en metàl·lic

9.074 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2016.

- Un 60 per cent de la retribució variable indicada, equivalent a 70.155 € bruts, ha quedat diferit durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre un terç d'aquesta quantia en els exercicis 2017, 2018 i 2019. En cada pagament s'abonarà el 50 per cent en metàl·lic i el 50 per cent en accions de CaixaBank. La retribució variable diferida quedarà subjecta a la clàusula de reducció establerta en la política de remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, en l'exercici 2016, el senyor Antonio Massanell ha percebut les següents quanties de la retribució variable corresponent als anys 2012, 2013 i 2014:

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

Exercici 2013: 10.407 € bruts en metàl·lic i 2.194 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2014.

Exercici 2014: 14.156 € bruts en metàl·lic i 3.439 accions brutes de CaixaBank, prenent com a valor de l'acció el de tancament de la sessió borsària de 15 de febrer de 2015.

Incentiu a llarg termini basat en accions 2015-2018

Tal com s'indica en l'apartat A.4 anterior, l'ILP 2015-2018 no es merita fins a la fi del període de mesurament el 31 de desembre de 2018.

En la Junta General d'Accionistes del 23 d'abril de 2015 es van aprovar, a favor del senyor Antonio Massanell, tant l'import *target* per al període 2015-2018 (500.000 €) com el nombre màxim d'accions que pot percebre el 2019 (163.486 €).

Determinació del nombre d'unitats:

Per definir el nombre d'unitats *target* que corresponen al senyor Antonio Massanell, s'ha tingut en compte la relació entre l'import objectiu de 500.000 euros i el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015, fixat en 3,982 €.

$N.U. = 500.000/3,982 = 125.565$ unitats.

d) Nota aclaridora

Es fa constar que en l'apartat D.1 a) i) «Retribució en metàl·lic - Retribució variable a curt termini» i en l'apartat D.1 a) ii) «Sistema de retribució basat en accions», es consigna el total de la retribució variable meritada el 2015, encara que el 60% d'aquests imports queda diferit i es lliurarà per terços en els anys 2017, 2018 i 2019, subjectes a les clàusules de reducció i recuperació establertes en la política de remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, la informació inclosa en l'apartat D.1 a) i) «Retribució en metàl·lic – Retribució variable a llarg termini» inclou la part prorratejada anualment del bonus objectiu de l'ILP que es percebrà, si escau, en accions l'any 2019 en funció dels resultats dels objectius i condicions establertes en aquest Pla i descrits en l'apartat A4 anterior.

D DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2015
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Executiu	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Executiu	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
FUNDACIÓN CAJASOL	Dominical	Des de l'01/12/2015 fins al 31/12/2015.
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
EVA AURÍN PARDO	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 15/06/2015.
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 08/07/2015.
ARTHUR K. C. LI	Un altre extrem	Des de l'01/01/2015 fins al 30/12/2015.
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
ALAIN MINC	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
JOHN S. REED	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independent	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.
ISIDRE FAINÉ CASAS	Dominical	Des de l'01/01/2015 fins al 31/12/2015.

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

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

i) Retribució en metàl·lic (en milers de €)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2015	Total any 2014
ISIDRE FAINÉ CASAS	0	1.090	0	0	0	60	0	8	1.158	1.108
FUNDACIÓN CAJASOL	0	8	0	0	0	0	0	0	8	0
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	0	90	0	0	0	0	0	3	93	81
EVA AURÍN PARDO	0	90	0	0	0	0	0	5	95	81
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	90	0	0	0	30	0	5	125	108
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	90	0	0	0	80	0	5	175	115
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	100	0	5	195	115
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	90	0	0	0	100	0	5	195	115
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	90	0	0	0	50	0	5	145	108
ALAIN MINC	0	90	0	0	0	87	0	3	180	108
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0	90	0	0	0	166	0	5	261	106
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	0	90	0	0	0	146	0	5	241	120
JOHN S. REED	0	90	0	0	0	0	0	4	94	81
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	90	0	0	0	50	0	5	145	88
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	90	0	0	0	53	0	5	148	108

LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	0	45	0	0	0	15	0	2	62	88
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	0	41	0	0	0	0	0	1	42	81
ARTHUR K. C. LI	0	90	0	0	0	0	0	4	94	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	1.043	90	0	58	125	50	0	14	1.380	623
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	937	90	0	193	200	50	0	18	1.488	673

ii) Sistemes de retribució basats en accions

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE Pla de retribució variable 2015												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2015				Opcions assignades durant l'exercici 2015							
	Nre. Accions	Opcions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici				
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-				
Condicions: -												
Accions lliurades durant l'exercici 2015			Opcions exercides en l'exercici 2015				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2015				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
74.893	2,58	193	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Altres requisits d'exercici: -												

ANTONIO MASSANELL LAVILLA
Pla de retribució variable 2015

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2015				Opcions assignades durant l'exercici 2015						
	Nre. Accions	Opcions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condicions: -											
Accions lliurades durant l'exercici 2015			Opcions exercides en l'exercici 2015				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2015			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
22.506	2,58	58	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Altres requisits d'exercici: -											

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)		Import dels fons acumulats (milers d'euros)	
	Exercici 2015	Exercici 2014	Exercici 2015	Exercici 2014
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	255	129	2.316	1.925
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	103	50	12.934	12.442

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

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			
Retribució en forma de bestretes, crèdits concedits			
Tipus d'interès de l'operació		Característiques essencials de l'operació	Imports eventualment retornats
0,00		No aplica	No aplica
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers	
Exercici 2015	Exercici 2014	Exercici 2015	Exercici 2014
32	13	No aplica	No aplica

ANTONIO MASSANELL LAVILLA			
Retribució en forma de bestretes, crèdits concedits			
Tipus d'interès de l'operació		Característiques essencials de l'operació	Imports eventualment retornats
0,00		No aplica	No aplica
Primes d'assegurances de vida		Garanties constituïdes per la Societat a favor dels Consellers	
Exercici 2015	Exercici 2014	Exercici 2015	Exercici 2014
44	0	No aplica	No aplica

b) Retribucions meritedes pels Consellers de la Societat per la seva pertinença a consells en altres societats del grup:

i) Retribució en metàl·lic (en milers de €)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2015	Total any 2014
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	894	0	0	0	0	0	0	894	447
EVA AURÍN PARDO	0	90	0	0	0	0	0	0	90	45
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	45
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	105	0	0	0	0	0	0	105	138

ii) Sistemes de retribució basats en accions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

c) Resum de les retribucions (en milers de €):

Caldrà incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel Conseller, en milers d'euros.

En el cas dels Sistemes d'Estalvi a llarg termini, caldrà incloure les aportacions o dotacions fetes a aquest tipus de sistemes:

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 grup	Total exercici 2015	Total exercici 2014	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
ISIDRE FAINÉ CASAS	1.158	0	0	1.158	0	0	0	0	1.158	1.108	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	1.380	58	0	1.438	0	0	0	0	1.438	658	103
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.488	193	0	1.681	894	0	0	894	2.575	1.162	255
EVA AURÍN PARDO	95	0	0	95	90	0	0	90	185	126	0
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	125	0	0	125	0	0	0	0	125	108	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	115	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	195	0	0	195	90	0	0	90	285	160	0
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	145	0	0	145	105	0	0	105	250	246	0
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	195	0	0	195	0	0	0	0	195	115	0
ALAIN MINC	180	0	0	180	0	0	0	0	180	108	0
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	261	0	0	261	0	0	0	0	261	106	0
JOHN S. REED	94	0	0	94	0	0	0	0	94	81	0

Nom	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 grup	Total exercici 2015	Total exercici 2014	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
JUAN ROSELL LASTORTRAS	145	0	0	145	0	0	0	0	145	88	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	241	0	0	241	0	0	0	0	241	120	0
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	148	0	0	148	0	0	0	0	148	108	0
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	81	0
FUNDACIÓN CAJASOL	8	0	0	8	0	0	0	0	8	0	0
FUNDACIÓ DE CARÀCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	42	0	0	42	0	0	0	0	42	81	0
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	62	0	0	62	0	0	0	0	62	88	0
ARTHUR K. C. LI	94	0	0	94	0	0	0	0	94	0	0
TOTAL	6.324	251	0	6.575	1.179	0	0	1.179	7.754	4.659	358

D.2 Informe sobre la relació entre la retribució obtinguda pels Consellers i els resultats o altres mesures de rendiment de l'Entitat, explicant, si escau, com les variacions en el rendiment de la Societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels Consellers.

Tal com s'indica en l'apartat C.1 d'aquest informe, l'estructura retributiva dels Consellers Executius inclou una remuneració variable, que consta d'un bonus anual i un incentiu a llarg termini, vinculats tots dos als resultats de l'Entitat.

Bonus 2015: 50% reptes individuals vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. 50% reptes corporatius: ROTE, pes del 15% amb un grau de compliment assolit del 44%; Percentatge de variació de despeses d'explotació recurrents, pes del 5% amb un grau de consecució del 102%; Percentatge de variació del marge d'interessos + comissions, pes del 5% amb un grau de consecució del 52%; Percentatge de variació del volum de negoci, pes del 7,5% amb un grau de consecució del 93%; Variació dels actius danyats, pes del 7,5% amb un grau de consecució del 95%; Qualitat CaixaBank, pes del 10% amb una consecució del 100,7%.

Tal com estableix el paràgraf anterior, el bonus 2015 que han de percebre els Consellers Executius és el resultat dels reptes individuals (50%) i dels reptes corporatius (50%). D'aquests últims, i tal com es descriu anteriorment, no s'ha assolit el llindar mínim de pagament del 80% del ROTE i del percentatge de variació del marge d'interessos + comissions. Així mateix, no s'ha arribat al 100% de la consecució ni en el percentatge de variació del volum de negoci ni en la variació d'actius danyats, per la qual cosa el bonus percebut el 2015 ha estat inferior a l'import objectiu fixat.

Incentiu a llarg termini basat en accions (2015-2018): Repte relatiu del TSR i dos reptes absoluts: ROTE 2018 = 12 i ràtio d'eficiència = 45. Així mateix, la remuneració variable dels Consellers Executius només s'abonarà quan sigui sostenible, d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt.

D.3 Informi del resultat de la votació consultiva de la Junta General a l'Informe Anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	4.033.086.080	100,00%

	Nombre	% sobre el total
Vots negatius	50.461.617	1,25%
Vots a favor	3.979.804.061	98,68%
Abstencions	2.820.402	0,07%

E ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Si hi ha algun aspecte rellevant en matèria de remuneració dels Consellers que no s'hagi pogut recollir a la resta d'apartats d'aquest informe, però que calgui incloure per recollir una informació més completa i raonada sobre l'estructura i les pràctiques retributives de la Societat en relació amb els seus Consellers, detalli'l breument.

CONTINUACIÓ AP. A.3

c) Components fixos de la remuneració dels Consellers Executius.

La remuneració fixa i la seva actualització aplicada a les posicions dels Consellers Executius es basa principalment en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics *ad hoc*. Les enquestes salarials i estudis específics *ad hoc* en què participa CaixaBank estan efectuats per empreses especialitzades de primer nivell, i la mostra és comparable a la del sector financer del mercat on opera CaixaBank i la de les empreses de l'IBEX 35 comparables.

A títol il·lustratiu, CaixaBank ha utilitzat com a mostra del sector financer la informació pública disponible sobre els Consellers Executius de les entitats financeres que pertanyen a l'IBEX 35 (Santander, BBVA, Bankia, Banc Sabadell, Banco Popular i Bankinter); com a mostra multisectorial ha utilitzat la informació pública disponible sobre els Consellers Executius de les 12 primeres empreses de l'IBEX 35 per capitalització borsària (sense entitats financeres).

Com a component fix de la remuneració, els Consellers Executius tenen pactades en els seus respectius contractes aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen més detalladament en l'apartat A.5. Com a regla general, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs d'administració en societats del Grup CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que ha de satisfer CaixaBank en concepte de remuneració fixa.

d) Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius el 2016.

El Consell d'Administració, en la sessió de 18 de desembre de 2014, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar un nou marc de remuneració dels membres del Consell, per a la seva entrada en vigor l'1 de gener de 2015. La proposta mantenia i continua mantenint CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius, i no supera la quantia anual que va aprovar la Junta General d'Accionistes de 2014 (3.800.000 € per a la remuneració del Consell, exclosa la remuneració dels Consellers Executius). La proposta que es va aprovar i que continua vigent és la següent:

- Recuperar els nivells de retribució de l'any 2012 per als vocals del Consell d'Administració, és a dir, 90.000 € a l'any, i per als membres de la Comissió de Nomenaments i de la Comissió de Retribucions, de 30.000 € a l'any (cal deixar constància que a mitjan 2012 el Consell d'Administració va acordar una rebaixa del 10 per cent de la remuneració, de manera que aquestes van quedar fixades, respectivament, en 81.000 i 27.000 €).

- Fixar la retribució dels membres de la Comissió Executiva, la Comissió

d'Auditoria i Control i la Comissió de Riscos, per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que la pertinença a aquestes comporta, en 50.000 € a l'any per membre.

- Els presidents de les comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels vocals;

- Es manté la retribució addicional del President del Consell d'Administració d'1.000.000 € a l'any.

El Consell d'Administració no té intenció de proposar a la Junta General d'Accionistes de 2016 l'aprovació d'una nova quantitat fixa anual de la remuneració dels Consellers, per la qual cosa serà aplicable per a l'any 2016, i més enllà mentre la Junta General no acordi una nova xifra, l'import màxim de 3.800.000 € aprovat per la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2014.

e) Components fixos de la remuneració dels Consellers Executius el 2016.

Per a l'exercici de 2016, la retribució fixa en efectiu a satisfer als actuals Consellers Executius és la següent:

- Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché – Conseller Delegat 2.149.000 €

- Senyor Antonio Massanell Lavilla – Vicepresident 1.520.000 €

L'estimació de la remuneració pels càrrecs ocupats en societats del Grup, en funció dels càrrecs ocupats a 26 de febrer de 2016, és d'1.328.260 € per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché i de 508.506 € per al senyor Antonio Massanell Lavilla, de manera que l'estimació dels imports líquids que ha de satisfer CaixaBank el 2016 serien, respectivament, de 820.740 € i d'1.011.494 €.

La remuneració per la mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves comissions de tots dos Consellers Executius, prevista en 140.000 € per a cadascun d'ells el 2016, es descompta de la remuneració fixa com a Conseller Executiu.

La remuneració corresponent a les aportacions fixes als sistemes de previsió social es detalla en l'apartat A.5.

f) Components fixos de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis.

En relació amb els Consellers no Executius, la seva remuneració en els propers anys s'adaptarà al sistema estatutari definit en cada moment i a l'import màxim de remuneració que estableixi la Junta General. En conseqüència, la política de remuneració s'entendrà modificada pel que fa a l'import màxim de la remuneració dels Consellers no Executius en la mateixa mesura que la Junta General acordi una xifra màxima diferent de l'establerta en l'apartat A.3.

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

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

En relació amb la remuneració fixa dels Consellers Executius, la seva determinació, en el cas de nous Consellers Executius, o la seva actualització, es duran a terme de conformitat amb l'enfocament descrit en l'apartat A.3 precedent.

CONTINUACIÓ APARTAT A.4

- Política de retenció.

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

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

En situacions excepcionals, com la incapacitat permanent o la defunció, la Comissió de Retribucions ha de determinar el procés de liquidació dels cicles de cobrament pendents, sota criteris compatibles amb els principis generals de la Política de Remuneració dels Consellers Executius.

- Situacions especials.

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

ii. Incentiu a llarg termini basat en accions.

La Junta General d'Accionistes del passat 23 d'abril de 2015 va aprovar la implantació d'un ILP a quatre anys (2015-2018) vinculat al Pla Estratègic, que permetrà percebre, transcorreguts els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin determinats objectius estratègics i els requisits previstos per als Consellers Executius, els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau de la Societat.

- Beneficiaris:

Seràn beneficiaris del Pla els membres del Comitè de Direcció, la resta de l'equip directiu i els empleats clau de CaixaBank o de societats del Grup CaixaBank que siguin expressament convidats pel Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, així com els membres del Consell d'Administració que tinguin funcions executives, que siguin designats per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El nombre màxim estimat de beneficiaris del Pla autoritzats puja a 80

persones. En aquest nombre s'inclouen les possibles noves incorporacions de beneficiaris al Pla durant el seu període de vigència.

Es va acordar designar com a beneficiaris del Pla els Consellers Executius següents:

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché – Conseller Delegat
Senyor Antonio Massanell Lavilla – Vicepresident

- Durada i liquidació del Pla:

El període de mesurament del Pla començarà l'1 de gener de 2015 i finalitzarà el 31 de desembre de 2018 (d'ara endavant, el «període de mesurament»).

No obstant això, el Pla s'iniciarà formalment amb motiu de la seva aprovació per part de la Junta General d'Accionistes (d'ara endavant, la «data d'inici»), celebrada el dia 23 d'abril de 2015. En el cas de beneficiaris incorporats al Pla després de la data esmentada, es pot establir en la carta d'invitació una altra data d'inici.

El Pla finalitzarà el 31 de desembre de 2018 (d'ara endavant, la «data de finalització»), sense perjudici de la liquidació efectiva del Pla, que es produirà abans del mes de juny de 2019.

- Instrument:

El Pla s'implementa a través de la concessió d'un determinat nombre d'unitats a cada beneficiari, que serviran com a base per determinar, en funció del grau de compliment de determinats objectius, el nombre d'accions de CaixaBank que cal lliurar, si escau, a cada beneficiari del Pla.

Fins al moment que es dugui a terme el lliurament de les accions de l'Entitat, aquest Pla no atribueix als beneficiaris la condició d'accionista de l'Entitat. Per tant, les unitats no suposen en cap cas la concessió de drets econòmics ni polítics sobre accions de l'Entitat ni de qualsevol altre dret vinculat a la condició d'accionista.

- Determinació del nombre d'unitats que cal assignar a cada beneficiari

Per determinar les unitats que cal assignar a cada beneficiari, es tindrà en compte (i) un import *target* de referència, que es determinarà a partir de la funció professional del beneficiari, i (ii) el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015. Les unitats que cal assignar a cada beneficiari es determinaran d'acord amb la fórmula següent:

$N.U. = IT / PMA$ En què:

N.U. = Nombre d'Unitats a assignar a cada Beneficiari, arrodonit per defecte a l'enter superior més proper. IT = Import *target* de referència del beneficiari en funció de la seva categoria professional.

PMA = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries corresponents al mes de febrer de 2015.

- Determinació del nombre d'accions que s'han de lliurar amb motiu de la liquidació del Pla

El nombre total d'accions a lliurar a cada Beneficiari en la data de liquidació es determinarà d'acord amb la fórmula següent:

N.A. = N.U. x GCI En què:

NA = Nombre d'accions de l'Entitat que s'han de lliurar a cada beneficiari en la data de liquidació del Pla, arrodonides per defecte al enter superior més pròxim.

N.U. = Nombre d'Unitats assignades al Beneficiari.

GCI = Grau de consecució de l'incentiu, en funció del grau de compliment dels objectius als quals es vincula el Pla.

- Nombre màxim d'accions a lliurar

La Junta General d'Accionistes va aprovar que el nombre màxim d'accions a lliurar com a conseqüència del Pla al conjunt de beneficiaris és de 3.943.275 accions.

Aquest nombre màxim conté el possible nombre d'accions a lliurar, en cas d'aplicació dels coeficients màxims relatius a la consecució dels objectius previstos.

- Mètriques

El grau de consecució de l'incentiu dependrà del grau de compliment dels objectius als quals es vincula el Pla.

El nombre concret d'accions de CaixaBank a lliurar a cada beneficiari en la data de liquidació, si es donen les condicions establertes per fer-ho, s'establirà en funció (i) de l'evolució del *Total Shareholder Return* de l'Entitat (d'ara endavant, «TSR»), per comparació amb el mateix indicador per a altres 19 bancs de referència (20 bancs en total incloent-hi CaixaBank), (ii) de l'evolució del *Return on Tangible Equity* (d'ara endavant, «ROTE») i (iii) de l'evolució de la ràtio d'eficiència (d'ara endavant, «RE»), totes elles mètriques de l'Entitat.

1. TSR: diferència (expressada com a relació percentual) entre el valor final d'una inversió en accions ordinàries i el valor inicial d'aquesta mateixa inversió, tenint en compte que per al càlcul d'aquest valor final es consideraran els dividendes o altres conceptes similars (com per exemple *script dividends*) percebuts per l'accionista per aquesta inversió durant el corresponent període de temps.

S'establirà un coeficient entre 0 i 1,5 en funció de la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing d'una mostra de 20 bancs comparables seleccionats:

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 1a i 3a posició, el coeficient TSR = 1,5

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 4a i 6a posició, el coeficient TSR = 1,2

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 7a i 9a posició, el coeficient TSR = 1

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 10a i 12a posició, el coeficient TSR = 0,5

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 13a i 20a posició, el coeficient TSR = 0.

Els bancs de referència que s'han tingut en compte, en relació amb el TSR, a l'efecte d'aquest Pla (d'ara endavant, «grup de comparació») són Santander, BNP, BBVA, ING Groep NV-CVA, Intesa Sanpaolo, Deutsche Bank AG-Registered, Unicredit SPA, Credit Agricole SA, Société Générale SA, KBC Groep NV, Natixis, Commerzbank AG, Bank of Ireland, Banco

Sabadell SA, Erste Group Bank AG, Banco Popular Español, Mediobanca SPA, Bankinter SA i Bankia SA.

A fi d'evitar moviments atípics en l'indicador, es tindran en compte com a valors de referència, tant en la data immediatament anterior a l'inici del període de mesurament (31 de desembre de 2014) com en la data de finalització del període de mesurament (31 de desembre de 2018), el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de les accions de 31 sessions borsàries. Aquestes 31 sessions recolliran, a més de la sessió del dia 31 de desembre, les 15 sessions anteriors i les 15 posteriors a la data en qüestió.

2. ROTE: taxa de retorn del capital tangible durant el període de mesurament. Aquesta fórmula no inclou els béns intangibles o el fons de comerç com a part del capital de la societat. Per a l'indicador del ROTE s'establirà un coeficient entre 0 i 1,2 en funció d'una escala d'objectius ROTE prèviament fixats:

Si el ROTE 2018 és >: Coeficient ROTE = 1,2
Si el ROTE 2018 és = 12: Coeficient ROTE = 1
Si el ROTE 2018 és = 10: Coeficient ROTE = 0,8
Si el ROTE 2018 és < 10: Coeficient ROTE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu ROTE es calcularà, seguint la taula anterior, per interpolació lineal.

Per a l'indicador del ROTE, es calcularà la mitjana d'aquesta mètrica entre el tancament a 31 de desembre de 2017 i el tancament a 31 de desembre de 2018.

3. RE: percentatge dels ingressos que consumeixen les despeses. Es calcula com la relació percentual entre els ingressos i les despeses d'exploració ordinàries. Per a l'indicador RE s'establirà un coeficient entre 0 i 1,2 en funció de l'escala següent:

Si el RE 2018 < 43: Coeficient RE = 1,2
Si el RE 2018 = 45: Coeficient RE = 1
Si el RE 2018 = 47: Coeficient RE = 0,8
Si el RE 2018 > 47: Coeficient RE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu RE es calcularà, seguint la taula anterior, per interpolació lineal.

Per a l'indicador RE, s'utilitzarà el valor de l'indicador a 31 de desembre de 2018.

El grau de consecució de l'incentiu es determinarà en funció de la fórmula següent, amb les ponderacions que hi estan incloses:

$$GCI = CTSR \times 34\% + CROTE \times 33\% + CRE \times 33\%$$

On:

GCI = Grau de consecució de l'incentiu expressat com a percentatge.

CTSR = coeficient assolit en relació amb l'objectiu del TSR, segons l'escala establerta per a l'objectiu TSR. CROTE = coeficient assolit en relació amb l'objectiu del ROTE, segons l'escala establerta per a l'objectius del ROTE.

CRE = coeficient assolit en relació amb l'objectiu de RE, segons l'escala establerta per a l'objectiu del RE.

La mètrica TSR serà calculada a la finalització del Pla per un expert independent de

reconegut prestigi, a sol·licitud de l'Entitat. Les mètriques ROTE i RE seran determinades per la mateixa Entitat, i quedaran sotmeses a la corresponent auditoria dels estats financers de l'Entitat.

- Requisits per a l'obtenció de les accions

Els requisits perquè el Beneficiari pugui rebre les accions que es derivin del Pla són els següents:

1. S'han de complir els objectius a què es vincula el Pla en els termes i les condicions descrits que es desenvolupen en el Reglament del Pla.
2. El Beneficiari s'ha de quedar a la Societat fins a la data de finalització del Pla, excepte en circumstàncies especials com ara la mort, la incapacitat permanent, la jubilació i altres circumstàncies establertes en el Reglament i que hauran de ser aprovades pel Consell d'Administració de la Societat. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el Beneficiari perdrà, per tant, el dret a percebre les accions a l'empara d'aquest Pla.

Les accions es lliuraran en tot cas en la data establerta amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla i d'acord amb els requeriments i procediment establerts amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla.

En tot cas, el Pla es liquidarà i les accions es lliuraran únicament si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica en funció dels resultats de la Societat.

Les accions que, si escau, resultin de la liquidació d'aquest Pla no es lliuraran en cap cas als Beneficiaris, els quals perdran qualsevol dret a rebre-les, en cas que l'any corresponent a la data de finalització del Pla, CaixaBank presenti resultats negatius, no reparteixi dividendes o no superi les proves de resistència bancària exigides per l'Autoritat Bancària Europea, l'any corresponent a la data de finalització o data de liquidació del Pla.

- Supòsits de liquidació anticipada o modificació del Pla

El Pla podrà preveure supòsits de liquidació anticipada o de modificació en els supòsits de presa o canvi de control en la Societat o en supòsits que afectin significativament el Pla segons ho determini el Consell d'Administració.

- Clàusula de reducció i recuperació

La retribució variable del Pla objecte d'aquest acord quedarà subjecta, en relació amb els Consellers Executius i resta de Beneficiaris del Pla que formin part del Col·lectiu Identificat de la Societat, als mateixos supòsits de reducció i recuperació que els establerts per a la retribució variable en la política de remuneracions aplicable en cada moment.

iii. Supòsits de reducció i recuperació de la remuneració variable (ajust ex-post del bonus i l'ILP).

- Supòsits de reducció.

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

- Cessament o terminació per una causa justa a instàncies de l'Entitat, en

aquest cas la reducció serà total; s'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Conseller Executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup CaixaBank, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el professional i el Grup CaixaBank.

- Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - Incompliments de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles
 - 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.
 - Quan el seu pagament o consolidació no siguin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt, de la unitat de negoci i de la persona de què es tracti.
 - Existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern que minorin els paràmetres financers que serveixen de base per al càlcul de la remuneració variable.
 - Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
 - Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats regulatòries en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.
- La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell d'Administració l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre els imports diferits, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

- Supòsits de recuperació.

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin generat en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la remuneració variable, però siguin conegudes amb posterioritat, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a CaixaBank la part de la remuneració variable indegudament percebuda.

Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en accions, segons que correspongui.

iv. Remuneració variable garantida.

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

c) Components variables de la remuneració dels Consellers Executius el 2016.

i. Remuneració variable en forma de bonus.

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El bonus *target* per al 2016 es fixa en 500.000 €. El grau de consecució es mesurarà en funció d'una ponderació del 50 per cent de reptes corporatius i un 50 per cent de reptes individuals.

La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- ROTE, amb una ponderació del 15% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
 - Variació de despeses d'explotació recurrents, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
 - *Risk Appetite Framework*, amb una ponderació del 15% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
- Qualitat de CaixaBank, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 100%.

El nivell de consecució s'obtindrà a partir del nivell de compliment dels indicadors precedents, en funció de determinades escales de consecució que aprova el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

El rang de cobrament dels reptes corporatius té establert un mínim del 80% i un màxim del 120%, excepte en el repte de qualitat, que té un màxim del 100%.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració aquells reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

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

Senyor Antonio Massanell Lavilla:

El bonus *target* per al 2016 es fixa en 150.000 €. El grau de consecució es mesurarà en funció d'una ponderació del 50 per cent de reptes corporatius i un 50 per cent de reptes individuals.

La part de reptes corporatius (50 per cent) es compon dels paràmetres següents:

- ROTE, amb una ponderació del 15% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
 - Variació de despeses d'explotació recurrents, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
 - *Risk Appetite Framework*, amb una ponderació del 15% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%
- Qualitat de CaixaBank, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 100%.

El nivell de consecució s'obtindrà a partir del nivell de compliment dels indicadors precedents, en funció de determinades escales de consecució que

aprova el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

El rang de cobrament dels reptes corporatius té establert un mínim del 80% i un màxim del 120%, excepte en el repte de qualitat, que té un màxim del 100%.

La part dels reptes individuals (50 per cent) tindrà un grau de consecució mínim del 60 i màxim del 120 per cent, i es distribuirà globalment entre reptes vinculats amb l'estratègia de CaixaBank. La valoració final que ha de dur a terme la Comissió de Retribucions, amb la consulta prèvia amb el President, pot oscil·lar un +/-25 per cent en relació amb la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment del Conseller Executiu, així com tenir en consideració aquells reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any i que no s'hagin establert a l'inici.

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

ii. ILP

L'import objectiu per a tota la durada del Pla 2015-2018 per als Consellers Executius es fixa en 800.000 euros per al senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché i 500.000 euros per al senyor Antonio Massanell Lavilla.

d) Components variables de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis

No es pot descartar que en els propers exercicis es puguin produir alteracions en la proporció de la retribució variable en forma de bonus en relació amb els components fixos. Si escau, qualsevol variació en la quantia o en l'estructura dels components variables de la remuneració dels Consellers en els propers exercicis s'efectuaria seguint els termes de la LOSS.

NOTA D.1.a) i) - L'import esmentat en la columna «Altres conceptes», referent als consellers persona jurídica, inclou l'import corresponent a la prima d'assegurança de responsabilitat civil del representant persona física, responsable solidari del Conseller persona jurídica de conformitat amb l'article 236.5 de la Llei de societats de capital.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la Societat, en la seva sessió de data 25/02/2016.

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

Sí

No

CAIXABANK, SA

ANNEX IARC 2015

A.7 Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixin funcions d'Alta Direcció com a Consellers Executius. Entre d'altres, caldrà informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució d'aquest termini de preavís, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la Societat i el Conseller Executiu. Incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual.

Expliqui les condicions dels contractes dels Consellers Executius

a) Condicions generals dels contractes.

i. Naturalesa dels contractes.

Amb caràcter general, la naturalesa mercantil o laboral dels contractes amb els Consellers Executius està determinada pel nivell de les funcions de direcció exercides més enllà de la mera condició de Conseller, de conformitat amb la normativa d'aplicació i la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada «teoria del vincle».

ii. Durada.

Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

iii. Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats.

Els contractes contindran una descripció clara de les funcions i responsabilitats que s'han d'assumir, i la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank; així mateix, amb caràcter general, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al Grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup CaixaBank o altres d'ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat del seu càrrec d'administrador de CaixaBank ni suposin un conflicte amb l'Entitat.

En els contractes es podran pactar a més altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.

S'aplicarà als Consellers Executius el règim d'incompatibilitats establert legalment per als càrrecs de les entitats de crèdit.

iv. Compliment de deures i obligació de confidencialitat.

Sens perjudici del règim legalment establert per als administradors de societats mercantils, els contractes contindran estrictes obligacions de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació

confidencial a què els Consellers tinguin accés durant l'exercici dels seus càrrecs a CaixaBank o el seu Grup.

v. Cobertura de responsabilitats civils i indemnització.

Els Consellers Executius formen part com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup CaixaBank, per cobrir les responsabilitats davant tercers en què aquests puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Així mateix, els contractes poden establir el compromís de CaixaBank de mantenir indemnes els Consellers Executius de les despeses, danys i perjudicis que els hagi causat qualsevol reclamació de tercers com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sense que hi hagi hagut culpa o negligència dels mateixos Consellers Executius.

vi. Pactes de no-competència postcontractual.

Els contractes establiran pactes de no-concurrència postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres en general, amb una durada que no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte. Excepte per raons justificades, la contraprestació al pacte de competència es pot establir en la forma d'un percentatge de la remuneració fixa o mitjançant el pagament d'una anualitat de retribució fixa per cada any de compromís de no competir.

De la mateixa manera, l'incompliment del pacte de no-competència postcontractual ha de generar el dret de CaixaBank a obtenir del Conseller Executiu una indemnització per un import proporcionat al de la contraprestació satisfeta.

vii. Clàusules de finalització.

Els contractes establiran els supòsits en què el Conseller Executiu pot procedir a la resolució del contracte amb dret a indemnització, que podran tenir en compte situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o de canvi de control de l'Entitat.

De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment del Conseller Executiu, sense cap compensació a favor d'aquest.

En qualsevol cas de finalització dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels Consellers Executius a qualssevol altres càrrecs o funcions exercits dins el Grup CaixaBank o en altres societats en interès de l'Entitat.

Els contractes també establiran terminis raonables de preavis en funció de les causes de finalització, i compensacions adequades per al cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritar durant els terminis incomplets.

viii. Pagaments per abandonament de contractes anteriors.

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

ix. Altres condicions contractuals.

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

b) Pagaments per finalització anticipada.

i. Aspectes generals.

La LOSS estableix que els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

ii. Límits.

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

iii. Supòsits de reducció.

En aplicació del principi que els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes, els pagaments per rescissió anticipada dels contractes dels Consellers Executius quedaran subjectes als mateixos supòsits de reducció que els establerts per a la retribució variable en l'apartat A.4 d'aquest document, amb els efectes i sota el procediment que s'hi preveuen, incloent-hi l'aplicació als pagaments diferits pendents de percebre. No obstant això, els contractes subscrits pels Consellers Executius podran recollir altres causes de reducció o de recuperació addicionals a les establertes en aquest apartat A.4.

iv. Relació amb el sistema de previsió social.

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

v. Ajornament i pagament.

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

c) Condicions del contracte del senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat.

- Aspectes generals.

El vigent contracte de prestació de serveis relatiu al càrrec de Conseller Delegat subscrit amb el senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché és de naturalesa mercantil i de

durada indefinida; conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank, en els termes de l'apartat A.7. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que es detalla en l'apartat A.7. El contracte no conté pactes de permanència.

En el contracte s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualssevol requeriments regulatoris futurs.

- Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació.

El contracte conté un pacte de no-competència postcontractual d'una durada d'un any des del seu acabament, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.

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

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

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

- Causes de finalització.

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- Extinció unilateral per part del senyor Gonzalo Gortázar per incompliment greu de la CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- Cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració i de les seves funcions de Conseller Delegat sense una causa justa.
- Adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tot o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.
- Cessament del senyor Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i finalització del contracte per una causa justa, entesa com qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el senyor Gonzalo Gortázar ha d'exercir els seus càrrecs a CaixaBank o en qualssevol altres societats del seu Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el senyor Gonzalo Gortázar en virtut dels càrrecs ocupats en interès de CaixaBank.
- Desistiment voluntari del senyor Gonzalo Gortázar, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

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

- Pagaments per finalització anticipada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Aspectes generals.

El contracte de prestació de serveis relatius a les seves funcions executives subscrit amb el senyor Antonio Massanell és de naturalesa mercantil i de durada indefinida; conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank, en els termes de l'apartat A.7. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que es detalla a l'apartat A.7. El contracte no conté pactes de permanència.

En el contracte s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualssevol requeriments regulatoris futurs.

- Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació.

El contracte conté un pacte de no-competència postcontractual d'una durada d'un any des de la seva finalització, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.

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

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

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

- Causes de finalització.

El contracte estableix les causes de finalització següents:

- Extinció unilateral per part del senyor Antonio Massanell per incompliment greu per part de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte.
- Extinció unilateral per part de CaixaBank sense una causa justa.
- Cessament o no-renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració i de les seves funcions executives sense una causa justa.
- Adquisició del control de CaixaBank per una entitat diferent de "la Caixa", en el sentit que preveu l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tot o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial que adquireixi el control de la Societat.
- Cessament del senyor Antonio Massanell en les seves funcions executives i terminació del contracte per causa justa, entesa com qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el senyor Antonio Massanell ha d'exercir els càrrecs a CaixaBank o a qualsevol altra Societat del seu Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte o de qualsevol altra relació orgànica o de serveis que es pugui establir entre el senyor Antonio Massanell en virtut dels càrrecs exercits en interès de CaixaBank.
- Desistiment voluntari del senyor Antonio Massanell, preavisat amb una antelació mínima de tres mesos.

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

- Pagaments per finalització anticipada.

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

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

L'import de la indemnització queda reduït en l'import dels fons acumulats a favor del senyor Antonio Massanell en virtut de les aportacions a la pòlissa de directius, tant pel

complement de previsió social previst en el contracte en vigor com pel que preveu el contracte d'Alta Direcció anterior.

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

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

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

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

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

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