



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data de fi de l'exercici de referència:	31/12/2018
---	------------

CIF:	A-08663619
------	------------

Denominació social:

CAIXABANK, SA

Domicili social:

C/ PINTOR SOROLLA, 2-4 (VALÈNCIA)

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIETAT PER A L'EXERCICI EN CURS

A.1. Expliqui la política vigent de remuneracions dels consellers aplicable a l'exercici en curs. En la mesura que sigui rellevant, s'hi podrà incloure determinada informació per referència a la Política de Retribucions aprovada per la Junta General d'Accionistes, sempre que la incorporació sigui clara, específica i concreta.

S'hauran de descriure les determinacions específiques per a l'exercici en curs, tant de les remuneracions dels consellers per la seva condició com a tals com per l'exercici de funcions executives, que hagi dut a terme el Consell de conformitat amb el que disposen els contractes signats amb els consellers executius i amb la política de remuneracions aprovada per la Junta General.

En qualsevol cas, s'haurà d'informar, com a mínim, dels aspectes següents:

- Descripció dels procediments i els òrgans de la societat involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de Remuneracions i les seves condicions.
- Indiqui i, si escau, expliqui si s'han tingut en compte empreses comparables per establir la Política de Remuneracions de la Societat.
- Informació sobre si hi ha participat algun assessor extern i, si escau, la seva identitat.

L'article 529 *novodecies* de la Llei de Societats de Capital (d'ara endavant, «LSC») estableix per a les societats cotitzades l'obligació d'elaborar i sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la política de remuneracions del seu consell d'administració.

El Comitè de Direcció de CaixaBank es responsabilitza de garantir l'obtenció i la preparació de la informació necessària perquè la Comissió de Retribucions pugui complir les seves responsabilitats de manera eficient. El Departament de Recursos Humans i Organització és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions en el Comitè de Direcció i coordinar-se juntament amb les àrees de Riscos, Finances, Auditoria Interna i Secretaria General (assumptes jurídics).

Per part seva, la Comissió de Retribucions té assignades les funcions següents:

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

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració de CaixaBank n'aprova la inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

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

Anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, mitjançant enquestes salarials i estudis específics *ad hoc* fets per empreses especialitzades de primer nivell, amb la mostra comparable del sector financer del mercat en què opera CaixaBank i la d'empreses de l'IBEX 35 comparables.

En la preparació d'una part substancial de la Política de Remuneració, CaixaBank ha comptat principalment amb el suport i l'assessorament extern de J&A Garrigues.

- Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte als fixos (mix retributiu) i quins criteris i objectius s'han tingut en compte en la seva determinació i per garantir un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració. En particular, indiqui les accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració per reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, cosa que inclourà, si escau, una referència a les mesures previstes per garantir que en la política de remuneració es tenen en compte els resultats a llarg termini de la societat, les mesures adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals de les quals tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat i les mesures previstes per evitar conflictes d'interessos, si escau.

Així mateix, indiqui si la societat ha establert algun període de meritació o consolidació de certs conceptes retributius variables, en efectiu, accions o altres instruments financers, o bé un període d'ajornament en el pagament d'importos o el lliurament d'instruments financers ja meritats i consolidats, o bé si s'ha acordat alguna clàusula de reducció de la remuneració diferida o que obligui el conseller a retornar remuneracions percebudes quan aquestes remuneracions s'hagin basat en unes dades que després s'hagin demostrat inexactes de forma manifesta.

De manera coherent amb el que estableixen els Estatuts Socials, la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank en la seva condició com a tals (d'ara endavant, «Consellers no Executius») consisteix únicament en components fixos.

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, la xifra màxima de la qual determinarà la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta General no n'acordi la modificació.

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.

Pel que fa als 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 al 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 i altres beneficis socials.
- Un pla d'Incentius a llarg termini basat en accions vinculat al pla estratègic.

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* sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït, ja que no supera, amb caràcter general, el 40%, sense tenir en compte components variables com l'Incentiu a Llarg Termini o les aportacions obligatòries en base variable.

La remuneració variable dels Consellers Executius no ha de ser superior al 100% dels components fixos de la remuneració total de cadascun d'ells, llevat que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, amb el límit del 200% del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments previstos en la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, «LOSS»).

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; aquesta regulació està continguda en la LOSS i en la seva normativa de desenvolupament, i afecta tots els components de la remuneració dels consellers, executius o no.

A l'apartat sobre l'import i la naturalesa dels components variables es detallen les accions que adopta CaixaBank per reduir l'exposició a riscos excessius; l'alineament als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat; les mesures adoptades per evitar conflictes d'interès, i els períodes de meritació, consolidació, reducció i recuperació de la remuneració variable. També s'hi detalla l'esquema d'ajornament i de lliurament d'accions.

- Import i naturalesa dels components fixos que es preveu que meritiran durant l'exercici els consellers com a tals.

Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius:

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

Tal com s'ha comentat en el punt anterior, 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 determinarà la Junta General, la qual s'ha de mantenir vigent mentre la Junta General no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General d'Accionistes es destina a retribuir el Consell d'Administració i les seves Comissions, i es distribueix en la forma que el Consell creu més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tant en el que fa referència a la distribució entre els membres, en especial el President, en consideració a les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents comissions, com en el que fa referència a la periodicitat i la forma a través de retribucions estatutàries, o d'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.

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

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 de CaixaBank.

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

D'altra banda, segons el que estableixen els Estatuts socials, i sens perjudici de les facultats del Conseller Delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hi hagin establert, correspon al President, entre altres funcions, la representació institucional de CaixaBank i de les entitats que en depenguin (sens perjudici de les funcions que s'atribueixen en aquesta matèria al Consell d'Administració); actuar en representació de la Societat davant els organismes corporatius i representatius del sector, d'acord amb el que estableixen els seus Estatuts; portar la firma oficial de la Societat i per tant signar, en nom de la Societat i amb els acords previs que legalment o estatutàriament calguin, els contractes, els convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats; i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers.

Per bé que, des del punt de vista qualitatiu, les funcions descrites anteriorment, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no poden considerar-se executives, des del punt de vista quantitatiu comporten una gran dedicació i una intensitat molt superior a la resta de membres del Consell (excepte per aquells que, a més, tenen encomanades funcions executives).

Components fixos de la remuneració dels Consellers no Executius el 2019:

L'import màxim de la remuneració dels Consellers en la seva condició de mers consellers, i sense tenir en compte les funcions executives, que continua en vigor, és l'aprovat per la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2017, que és de 3.925.000 €.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'Apartat D.1 d'aquest informe.

- Import i naturalesa dels components fixos que es meritaren en l'exercici per l'acompliment de funcions d'alta direcció dels consellers executius.

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 els estudis específics *ad hoc* en què participa CaixaBank els fan empreses especialitzades de primer nivell i es pren com a mostra de comparació un *Peer Group* dels principals Bancs Europeus comparables amb CaixaBank.

A títol il·lustratiu, CaixaBank utilitza com a mostra la informació pública disponible sobre els consellers executius d'entitats europees com ABN Amro, Banc Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, SA, Deutsche Bank, Erste Group, Grupo Santander, KBC Groep, Lloyd Banking Group, Natixis, Raiffeisen, Royal Bank of Scotland o Swedbank AB.

Com a component fix de la remuneració, els Consellers Executius tenen pactades en els seus contractes respectius aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen més detalladament a l'apartat corresponent als sistemes d'estalvi a llarg termini. Com a regla 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 de CaixaBank o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que satisfà CaixaBank en concepte de remuneració fixa.

Components fixos de la remuneració del Conseller Delegat el 2019:

Per a l'exercici 2019, la retribució fixa del Conseller Delegat de CaixaBank es manté igual que la remuneració fixa del 2018, en 2.261.200 €.

L'estimació de la remuneració pels càrrecs desenvolupats en societats del grup, en funció dels càrrecs ocupats en la data d'aquest informe, és de 704.900 €, de manera que l'estimació dels import líquids a satisfer per CaixaBank el 2019 seria d'1.556.300 €.

La remuneració per la mera condició de membre del Consell d'Administració de CaixaBank o de les seves Comissions, prevista en 140.000 € per al 2019, es descompta de la remuneració fixa com a Conseller Executiu i està inclosa en les xifres anteriors.

- Import i naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que es meritara durant l'exercici, incloses, sense estar-hi limitat, les primes d'assegurances abonades a favor del conseller.

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, adequats al seu estatus professional i seguint els estàndards que CaixaBank estableixi en cada moment per al mateix segment de professionals a què pertanyen.

Remuneracions en espècie per al Conseller Delegat el 2019:

El contracte del Sr. Gonzalo Gortázar preveu una assegurança d'assistència mèdica per a ell, el seu cònjuge i els fills de menys de 25 anys, valorat per a l'any 2019 en 5.610 €.

- Import i naturalesa dels components variables, diferenciant entre els establerts a curt i llarg termini. Paràmetres financers i no financers, inclosos entre aquests últims els socials, mediambientals i de canvi climàtic, seleccionats per determinar la remuneració variable durant l'exercici en curs; explicació d'en quina mesura aquests paràmetres guarden relació amb el rendiment, tant del conseller com de l'entitat i amb el seu perfil de risc, i la metodologia, el termini necessari i les tècniques previstes per poder determinar, en finalitzar l'exercici, el grau de compliment dels paràmetres utilitzats en el disseny de la remuneració variable.

Indiqui el rang en termes monetaris dels diferents components variables en funció del grau de compliment dels objectius i els paràmetres establerts, i si hi ha algun import monetari màxim en termes absoluts.

a) Remuneració variable en forma de *bonus* dels Consellers Executius:

- Aspectes generals

Els Consellers Executius tenen reconeguda una remuneració variable en forma de *bonus* ajustada al risc, basada en el mix de remuneració fixa i variable, descrita anteriorment, i en el mesurament del rendiment. Aquesta es duu a terme mitjançant ajustos *ex ante* i *ex post* de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

Per mesurar el rendiment i en l'avaluació dels resultats individuals, s'utilitzen criteris quantitius (financers) i qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

La remuneració variable aplicable als Consellers Executius es determina sobre la base d'un *bonus* objectiu establert per a cadascun d'ells pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i un percentatge màxim de consecució del 120%; 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% corresponent als reptes corporatius el fixa 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 part dels reptes individuals (50%) tindrà un grau de consecució mínim del 60% i un màxim del 120%, 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% 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.

El percentatge d'ajornament aplicable a la remuneració variable dels Consellers Executius és del 60% i s'abonarà d'acord amb les regles següents:

- Una vegada determinat l'import de la remuneració variable, s'abonarà un 40% d'aquest import, en una data compresa dins el primer trimestre de l'exercici (d'ara endavant, «data del pagament inicial»).
- El 50% d'aquest pagament se satisfarà en metàl·lic i el 50% restant se satisfarà en accions de CaixaBank una vegada satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.
- Sempre que no concorri algun dels supòsits de reducció de la remuneració variable previstos i descrits en aquest apartat, la part diferida de la remuneració variable (el 60% restant) ajustada a risc s'ha d'abonar en cinc pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació:

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

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

- Política de retenció.

Tots els instruments lliurats se subjecten a un període de retenció d'un any des de la seva entrega, durant el qual no se'n podrà disposar.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al Conseller Executiu com a titular d'aquests.

La titularitat tant dels instruments com de l'efectiu el lliurament dels quals hagi estat diferit en virtut del que s'ha dit anteriorment és de CaixaBank.

En aplicació dels principis del dret contractual aplicables a Espanya, i en particular del caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al Conseller Executiu, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només seran satisfets al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que si escau sigui procedent.

Pel que fa als rendiments dels instruments, en compliment de les Directrius de l'EBA, l'Entitat no pagarà interessos ni dividends respecte als instruments diferits, ni durant, ni després del període d'ajornament, meritats a partir de l'1 de gener del 2017.

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable; això, sens perjudici d'allò previst en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable.

En el supòsit de defunció, el departament de Recursos Humans, conjuntament amb el departament de Riscos, ha de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa en desplegament i la Política de Remuneració.

- Situacions especials.

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

- Requisit de permanència

És una condició necessària per percebre la remuneració variable en forma de *bonus* que el Conseller Executiu mantingui la seva relació de servei amb CaixaBank a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració variable.

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

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

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

b) Pla d'Incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

Es presenta en la Junta General d'Accionistes del 5 d'abril del 2019 la implantació d'un Pla d'Incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021, que permetrà percebre, un cop hagi transcorregut un cert període de temps, un nombre determinat d'accions ordinàries de CaixaBank, sempre que es compleixin els objectius estratègics de la Societat i es presentin els requisits que es descriuen aquí.

El Pla consistirà en l'assignació, a títol gratuït, els anys 2019, 2020 i 2021, d'un nombre d'unitats a cada beneficiari (les «Unitats»), que serviran com a base per fixar el nombre d'accions de CaixaBank que es lliuraran, si escau, a cada beneficiari del Pla.

L'assignació d'Unitats, per si mateixa, no atribueix als beneficiaris la condició d'accionistes de la Societat, atès que les Unitats no comporten l'atribució de drets econòmics, polítics ni de cap altra mena vinculats a la condició d'accionista. En virtut d'aquest Pla, la condició d'accionista s'adquirirà, si escau, amb el lliurament d'accions de la Societat.

Els drets que confereix l'assignació d'Unitats seran intransmissibles, a excepció dels supòsits especials que es prevegin, si escau, en el Reglament del Pla.

- Beneficiaris:

Seràn beneficiaris del Pla els membres del Comitè de Direcció, així com els membres del Consell d'Administració que tinguin funcions

d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, així com els membres del Consell d'Administració que tinguin funcions executives i que siguin designats per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El nombre màxim estimat de Beneficiaris del Pla autoritzats en virtut d'aquest acord per participar-hi a partir del primer cicle del Pla puja a 90 persones.

S'acorda designar expressament com a Beneficiari del Pla el Sr. Gonzalo Gortázar Rotaecbe, Conseller Delegat de la Societat.

- Durada, períodes de mesurament d'objectius i dates de liquidació del Pla:

El Pla consta de tres cicles, de tres anys de durada cadascun, amb tres assignacions d'Unitats, cadascuna de les quals tindrà lloc els anys 2019, 2020 i 2021.

El primer cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2019 al 31 de desembre del 2021, el segon cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2020 al 31 de desembre del 2022 i el tercer cicle comprèn el període de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2023.

Cada cicle tindrà dos períodes de mesurament d'objectius. El primer període de mesurament («Primer Període de Mesurament») es correspondrà amb el primer any de cadascun dels cicles del Pla, en què s'hauran de complir certs objectius lligats a les mètriques que es descriuen més endavant. El segon període de mesurament («Segon Període de Mesurament») es correspondrà amb els tres anys de durada de cadascun dels cicles del Pla, en què també s'hauran de complir certs objectius lligats a les mètriques descrites.

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

El nombre final d'accions que es lliurarà (l'«Incentiu Final») es determinarà un cop hagi finalitzat cadascun dels cicles del Pla i estarà subjecte al compliment dels objectius corresponents al Segon Període de Mesurament de cadascun dels cicles del Pla («Determinació de l'Incentiu Final»). En cap cas el nombre d'accions que es lliurarà corresponent a l'Incentiu Final podrà superar el nombre d'accions de l'Incentiu Provisional en la Data de Concessió.

Les accions corresponents a l'Incentiu Final de cada cicle es lliuraran per terços en el tercer, quart i cinquè aniversari de la Data de Concessió per als membres del Consell d'Administració que tinguin funcions executives i per als membres del Comitè de Direcció (les «Dates de Liquidació» i cadascuna d'elles la «Data de Liquidació»). Per a la resta de Beneficiaris pertanyents al Col·lectiu Identificat, les accions es lliuraran en la seva totalitat en una única Data de Liquidació, en el tercer aniversari de la Data de Concessió.

No obstant això, la data formal d'inici del Pla serà el 5 d'abril del 2019 (la «Data d'Inici»), excepte per a aquells Beneficiaris incorporats al Pla amb posterioritat, per als quals es podrà establir en la Carta d'Invitació una Data d'Inici diferent.

El Pla finalitzarà en l'última Data de Liquidació de les accions corresponents al tercer cicle del Pla, és a dir, el 2027 per als membres del Consell d'Administració que tinguin funcions executives i per als membres del Comitè de Direcció, i el 2025 per a la resta de Beneficiaris pertanyents al Col·lectiu Identificat (la «Data de Finalització»).

- Valor de les accions que s'agafarà com a referència

El valor de les accions que servirà de referència per a l'assignació de les Unitats en cadascun dels cicles del Pla, que servirà al seu torn de base per determinar el nombre d'accions que es lliurarà, es correspondrà amb 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 gener de cadascun dels anys d'inici de cada cicle del Pla (és a dir, gener del 2019, gener del 2020 i gener del 2021).

El valor de les accions corresponents a l'Incentiu Final que, si escau, es lliurin finalment a l'empara del Pla es correspondrà amb el preu de cotització de tancament de l'acció de CaixaBank en cadascuna de les Dates de Liquidació de cadascun dels cicles del Pla.

- Determinació del nombre d'Unitats que s'assignarà

El nombre d'Unitats que s'assignarà a cada Beneficiari en cadascun dels cicles del Pla el determinarà el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, d'acord amb la fórmula següent:

$N.U. = I.T. / P.M.A.$

En què:

N.U. = Nombre d'Unitats a assignar a cada Beneficiari, arrodonit per defecte a l'enter superior més proper.

I.T. = Import *target* de referència del Beneficiari en funció de la seva posició.

P.M.A. = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries corresponents al mes de gener de cadascun dels anys d'inici dels cicles del Pla (és a dir, gener del 2019, gener del 2020 i gener del 2021).

- Determinació del nombre d'accions corresponents a la concessió de l'Incentiu Provisional i del nombre d'accions corresponents a l'Incentiu Final

El nombre total d'accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional en les Dates de Concessió es determinarà d'acord amb la fórmula següent:

$N.A.C. = N.U. \times G.C.I.$

En què:

N.A.C. = Nombre d'accions de la Societat corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional de cada Beneficiari, arrodonides per defecte al sencer superior més pròxim.

N.U. = Nombre d'Unitats assignades al Beneficiari a l'inici de cada cicle del Pla.

G.C.I. = Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional, en funció del grau de compliment dels objectius lligats a les mètriques a què es vincula el Pla durant el primer any de vigència de cada cicle, que es determinarà d'acord amb el que estableix l'apartat 8 següent.

El nombre total d'accions corresponent a l'Incentiu Final que es lliurarà a cada Beneficiari en les Dates de Liquidació es determinarà de acord amb la fórmula següent:

$N.A. = N.A.C. \times Aj. Ex post$

En què:

N.A. = Nombre d'accions de la Societat corresponent a l'Incentiu Final que es lliurarà a cada Beneficiari, arrodonides per defecte al sencer superior més pròxim.

Aj. *Ex post* = Ajust *ex post* sobre l'Incentiu Provisional de cada cicle, en funció del compliment dels objectius corresponents a cadascun dels cicles del Pla.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'apartat D.1 d'aquest informe.

- Característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini. Entre altra informació, s'indicaran les contingències cobertes pel sistema, si és d'aportació o prestació definida, l'aportació anual que s'hagi de fer als sistemes d'aportació definida, la prestació a què tinguin dret els beneficiaris en el cas de sistemes de prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat, o derivat de la finalització de la relació contractual, en els termes previstos, entre la societat i el conseller.

S'haurà d'indicar si la meritació o la consolidació d'algun dels plans d'estalvi a llarg termini està vinculada a la consecució de certs objectius o paràmetres relacionats amb l'acompliment a curt i llarg termini del conseller.

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.

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

- Caràcter no discrecional

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

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

- 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 causa justa en el cas dels contractes mercantils, segons aquest terme es defineix en els apartats següents, o per altres causes específiques que els contractes puguin recollir de manera expressa.

- Aportacions obligatòries en base variable

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

Aquest import es determinarà seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la remuneració variable en forma de *bonus*, tenint en compte únicament els paràmetres d'avaluació individuals, i serà objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida, d'acord amb el que preveu la Circular 2/2016, i, en conseqüència, la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió contindrà les clàusules necessàries perquè quedi subjecta explícitament als supòsits de reducció descrits anteriorment per a la remuneració variable en forma de *bonus*. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits o altres que es puguin establir.

De conformitat amb l'apartat 1.º de l'article 34 de la LOSS, si el Conseller Executiu abandona l'entitat com a conseqüència de la seva jubilació o prèviament per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys, a comptar de la data en què el professional deixi de prestar serveis a l'entitat per qualsevol causa.

Durant el període de retenció, l'entitat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta exposats anteriorment.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'Apartat D.1 d'aquest informe.

- Qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat o derivat de la finalització de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller, sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, així com qualsevol tipus de pactes acordats, com ara exclusivitat, no concurrència postcontractual i permanència o fidelització, que donin dret al conseller a qualsevol tipus de percepció.

Tal com s'ha exposat anteriorment, els Consellers no Executius mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes conclusos 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 de pagaments per finalització dels contractes dels Consellers Executius es descriu a l'apartat següent.

- Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels que 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 sobre qualsevol altra clàusula relativa a primes de contractació, així com sobre indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o finalització de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual, llevat que s'hagin explicat a l'apartat anterior.

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 les responsabilitats que s'assumiran i la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank; també, amb caràcter general, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del grup de CaixaBank o d'altres 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 cap conflicte amb l'entitat.

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

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

iv. Compliment de deures i obligació de confidencialitat.

Sens perjudici del règim legalment establert per als administradors de societats mercantils, els contractes contindran obligacions estrictes de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació confidencial a què els Consellers tinguin accés durant l'acompliment dels seus càrrecs a CaixaBank o al 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'acompliment de les seves funcions sense que hagi mitjançat culpa ni negligència dels Consellers Executius mateixos.

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 no-competència s'establirà com la suma dels components fixos de la remuneració que el Conseller Executiu hagi percebut durant el període de durada del pacte; l'import de la compensació es dividirà en quotes periòdiques futures, que es pagaran durant el període de durada del pacte de no-competència. 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 anticipada.

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 meritir durant els terminis incomplets.

La quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes dels Consellers Executius s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per les Directrius EBA. Els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb el que disposen la normativa aplicable i les Directrius EBA, s'hagi de considerar com a remuneració variable serà objecte d'ajornament i pagament en la forma prevista per a la retribució variable descrita anteriorment i estarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació descrits, inclosa l'aplicació dels pagaments diferits pendents de percebre.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'Apartat D.1 d'aquest informe.

- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que meritin els consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

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.

- Altres conceptes retributius com els derivats, si escau, de la concessió per la societat al conseller de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions.

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

- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa en els apartats anteriors, tant si la satisfà l'entitat com una altra entitat del grup, que meritin els consellers en l'exercici en curs.

Remuneracions per l'exercici de càrrecs en societats del grup 2019.

Tal com ha estat exposat més amunt, amb caràcter general, la retribució fixa dels Consellers Executius engloba la remuneració que aquests puguin percebre per l'exercici de càrrecs en Consells 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.

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

Sr. Jordi Gual Solé

- Conseller a Erste Group Bank: 44.844 €

- Conseller de Telefónica, SA: 146.533 €

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché

- President del Consell d'Administració de VidaCaixa: 500.000 €

- Conseller de Banco BPI: 64.900 €

Sr. Tomás Muniesa Arantegui

- Vicepresident de VidaCaixa: 435.000 €

- Vicepresident de SegurCaixa Adeslas: 10.000 €

Sr. Javier Ibarz Alegria

- Conseller a VidaCaixa: 60.000 €

Sr. Juan Rosell Lastortras

- Conseller a VidaCaixa: 60.000 €

Remuneració per pagaments de la remuneració variable diferida

Els Consellers Executius rebran els rendiments pels pagaments de remuneració variable diferida en efectiu establerts anteriorment. Per al Sr. Gonzalo Gortázar, la previsió d'aquests pagaments per a l'exercici 2019 és d'uns 400 €.

A.2. Expliqui qualsevol canvi rellevant en la política de remuneracions aplicable durant l'exercici en curs derivat de:

- Una nova política o una modificació de la política ja aprovada per la Junta.
- Canvis rellevants en les determinacions específiques establertes pel consell per a l'exercici en curs de la política de remuneracions vigent pel que fa a les aplicades durant l'exercici anterior.
- Propostes que el consell d'administració hagi acordat presentar a la junta general d'accionistes a la qual se sotmetrà aquest informe anual i que es proposen que siguin aplicables a l'exercici en curs.

En la Junta General d'Accionistes d'aquest any es preveu proposar una modificació de la Política de Remuneracions del Consell vigent, consistent en l'actualització de les dades dels Consellers Executius, a causa de la renúncia presentada amb data d'efecte del 22 de novembre del 2018 de les seves funcions executives de l'actual Vicepresident, el Sr. Tomás Muniesa, i actualització dels components de la remuneració per al 2019 del Conseller Delegat.

No es preveuen canvis rellevants en les determinacions específiques establertes pel consell per a l'exercici en curs de la Política de Remuneracions vigent pel que fa a les aplicades durant l'exercici anterior.

En la Junta General d'Accionistes d'aquest any 2019 es presenta l'Acord d'aprovació d'un incentiu anual condicionat basat en accions i vinculat al pla estratègic 2019-2021, les condicions del qual s'expliquen detalladament a l'apartat A1 anterior.

També dins l'Acord de lliurament d'accions a favor dels consellers executius i dels alts directius com a part del programa de retribució variable de la Societat, es proposa la modificació del nombre màxim d'accions que es lliurarà com a part del seu programa de retribució variable anual.

La nova valoració serà el quocient entre l'import màxim estimat que s'hagi de percebre i el valor mitjà dels preus de tancament dels dies cotitzables compresos entre l'1 i el 15 de febrer de cada any.

A.3 Identifiqui l'enllaç directe al document en què figuri la política de remuneracions vigent de la societat, que ha d'estar disponible al web de la societat.

L'enllaç directe al document en què figura la política de remuneracions vigent de CaixaBank és:

https://www.caixabank.com/informacionparaaccionistaseinversores/gobiernocorporativo/remuneracionesdelosconsejeros/politicaderemuneracion_es.html

A.4 Expliqui, tenint en compte les dades facilitades a l'apartat B.4, com s'ha tingut en compte el vot dels accionistes a la junta general en què es va sotmetre a votació, amb caràcter consultiu, l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior.

La Societat sempre té en compte els resultats de les votacions dels assumptes tractats en la seva Junta General. En concret, respecte als resultats de la votació de l'Informe Anual de Remuneracions de l'exercici 2017, s'entén que els accionistes fan costat àmpliament a la Política de Remuneracions de la Societat, que també es va aprovar en aquesta Junta.

Tal com es reflecteix en la Política esmentada, la política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i 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.

La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent en facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment, i en unes condicions competitives de compensació total.

Així mateix, cal mencionar que la remuneració dels Consellers en la seva funció com a tals manté CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius.

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

B.1. Expliqui el procés que s'ha seguit per aplicar la política de remuneracions i determinar les retribucions individuals que es reflecteixen en la secció C d'aquest informe. Aquesta informació inclourà el paper desenvolupat per la comissió de retribucions, les decisions preses pel consell d'administració i, si escau, la identitat i el rol dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin utilitzat en el procés d'aplicació de la política retributiva durant l'exercici tancat.

La preparació, l'informe i la proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell d'Administració la duu a terme en exclusiva 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 d'Alta Direcció 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 ha tingut principalment el suport i l'assessorament extern de J&A Garrigues per a les qüestions relacionades amb la forma de pagament de l'ILT 2015-2018 i el nou Pla d'Incentius Anuals condicionats vinculat al Pla Estratègic 2019-2021.

B.2 Expliqui les diferents mesures adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració i com han contribuït a reduir l'exposició a riscos excessius i a ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, incloent-hi una referència a les mesures que s'han adoptat per garantir que en la remuneració meritada s'hagin tingut en compte els resultats a llarg termini de la societat i s'hagi assolit un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, les mesures que s'han adoptat en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals de les quals tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, i les mesures que s'han adoptat per evitar conflictes d'interessos, si escau.

S'han exposat en cadascun dels apartats corresponents d'aquest informe les mesures adoptades, d'acord amb la LOSS, per garantir que en la Política de Remuneració es tenen en compte 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 els conflictes d'interès i les exposicions a risc excessives.

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 de les quals tenen una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat.

B.3 Expliqui la manera en què la remuneració meritada durant l'exercici compleix el que disposa la política de retribució vigent.

Informi també sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment, a curt i llarg termini, de l'entitat, i expliqui, si escau, la manera en què les variacions en el rendiment de la societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels consellers, incloses les meritades el pagament de les quals s'hagi diferit, i de quina manera aquestes contribueixen als resultats a curt i llarg termini de la societat.

La remuneració meritada durant l'exercici 2018 es descriu als apartats següents i els seus components compleixen el que disposa la Política de Retribució del Consell d'Administració de CaixaBank vigent.

Tal com s'indica a l'apartat B.7 d'aquest informe, l'estructura retributiva dels Consellers Executius inclou remuneració variable, que consta d'un *bonus* anual i un Incentiu a llarg termini, tots dos vinculats als resultats de l'Entitat.

Esquema de *Bonus* 2018: 50% reptes individuals vinculats amb l'estratègia de CaixaBank.

50% reptes corporatius:

- ROTE: pes 10%, repte 9,4%, resultat 9,3%, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 98,9%;
- Ràtio d'Eficiència *Core*, pes del 10%, repte 56,2%, resultat 56,4%, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 97,2%;
- Variació d'Actius Problemàtics, pes del 10%, repte -4.697, resultat -14.863, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 120%;
- *Risk Appetite Framework*, pes del 10%, repte de 6 ambres, resultat de 2 ambres, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 120%;

- Qualitat CaixaBank, pes del 5%, repte 107, resultat del 107,9, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 120%;

i - Digitalització (KYC), pes del 5%, repte 90%, resultat 89%, per la qual cosa la consecució de l'any 2018 és del 98,7%.

Tal com s'estableix en el paràgraf anterior, el *bonus* 2018 té una consecució de la part dels seus reptes corporatius del 109,09%, cosa que justifica un sobrepagament del *target* fixat a causa dels resultats obtinguts.

Incentiu a Llarg Termini basat en accions 2015-2018 lligat a tres indicadors.

Una mètrica relativa externa basada en el *Total Share Return*, amb un pes del 34% i una consecució final del 50%.

Dues mètriques internes, lligades al compliment dels reptes del Pla Estratègic 2015-2018, basades en el ROTE, pes del 33% i consecució final del 58,84%; i la Ràtio d'Eficiència, pes del 33% i consecució final del 60%.

Aquests resultats justifiquen el pagament de l'Incentiu a Llarg termini basat en accions vinculat al Pla Estratègic 2015-2018 amb un grau de consecució del 56,22%.

Així mateix, i tal com es recull en la Política de Remuneració del Consell, la remuneració variable dels Consellers Executius només s'abonarà quan resulti sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank.

B.4 Informe del resultat de la votació consultiva de la junta general a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.878.786.598	64,85

	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	146.773.431	3,78
Vots a favor	3.724.608.825	96,02
Abstencions	7.404.342	0,20

Observacions

B.5 Expliqui de quina manera s'han determinat els components fixos meritats durant l'exercici pels consellers en la seva condició com a tals i com han variat respecte a l'any anterior.

CaixaBank té aprovat un sistema de retribució lineal i fixa per als membres del Consell d'Administració en la seva condició com a tals, així com per la pertinença a alguna de les seves comissions. Per a més detalls, vegeu l'explicació de l'apartat A.1, epígraf corresponent. Els imports percebuts pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank en la seva condició com a tals, així com per la pertinença a alguna de les seves comissions, i els imports percebuts pels càrrecs ocupats en altres societats del grup en interès de CaixaBank, corresponents a l'exercici 2018, es detallen a l'apartat C.

B.6. Expliqui com s'han determinat els sous meritats, durant l'exercici tancat, per cadascun dels consellers executius per l'acompliment de funcions de direcció i com han variat respecte a l'any anterior.

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaache

Retribució fixa anual: 2.261.200 € d'acord amb la seva trajectòria professional i les funcions assumides. Pel que fa a la retribució del 2017, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar un increment de la retribució fixa anual partint del posicionament de mercat i la composició dels diferents components de la remuneració del Conseller Delegat.

A l'apartat C.1.a) i) «Sou» s'indica la retribució meritada per a l'any 2018, d'1.306.136 €. Aquest import resulta de minorar de la retribució fixa anual anterior (2.261.200 €) l'import percebut per la pertinença al Consell d'Administració o a les seves comissions delegades de CaixaBank (140.000 €) i pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank, indicats a continuació.

Càrrecs ocupats en altres societats durant el 2018 en interès de CaixaBank: VidaCaixa, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 500.000 €. Banco BPI, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 64.889 €. Repsol, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 250.175 €. Els imports corresponents a societats del grup es reflecteixen a l'apartat C.1.b)

«Retribucions als consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup».

Sr. Tomás Muniesa Arantegui

El càrrec de Vicepresident del Consell d'Administració va entrar en vigor l'1 de maig de 2018. Fins al moment, el Sr. Tomás Muniesa ocupava el càrrec de Director General d'Assegurances i Gestió d'Actius, funcions executives que va mantenir fins al 22 de novembre de 2018, data en què va passar a ser, amb motiu de la seva jubilació, Vicepresident no Executiu del Consell d'Administració. El Consell d'Administració va acordar mantenir les condicions retributives de què gaudia fins llavors, sense ajustar la retribució que percebés per la seva pertinença al Consell d'Administració, la qual, per tant, tindria caràcter addicional.

Retribució fixa anual: 1.403.835 € d'acord amb la seva trajectòria professional i les funcions assumides.

A l'apartat C.1.a) i) «Sou» s'indica la retribució meritada per al període de Vicepresident del Consell i Director General d'Assegurances i Gestió d'Actius comprès entre l'1 de maig i el 22 de novembre del 2018, que va ser de 394.541 €. Aquest import resulta de minorar de la retribució fixa anual anterior (1.403.835 €) l'import estimat pels càrrecs ocupats en altres societats en interès de CaixaBank (690.000 € de VidaCaixa, SA i 10.000 € de SegurCaixa Adeslas, SA).

Càrrecs ocupats en altres societats durant el 2018 en interès de CaixaBank:

VidaCaixa, SA, una entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 663.083 € i de la qual el 22 de novembre del 2018 va renunciar al càrrec de Conseller Delegat. Actualment n'és Vicepresident.

SegurCaixa Adeslas, SA, entitat de la qual va percebre una retribució bruta de 10.000 €.

Aquests imports es reflecteixen a l'apartat C.1.b) «Retribucions als consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup».

A més, va percebre 95.278 € per la seva pertinença al Consell d'Administració i comissions delegades de CaixaBank.

B.7. Expliqui la naturalesa i les característiques principals dels components variables dels sistemes retributius meritats durant l'exercici tancat.

En particular:

- Identifiqui cadascun dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cadascun dels consellers durant l'exercici tancat, incloent-hi informació sobre el seu abast, la seva data d'aprovació, la data d'implantació, els períodes de meritació i vigència, els criteris que s'han utilitzat per a l'avaluació de l'acompliment i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, així com els criteris de mesurament que s'han utilitzat i el termini necessari per estar en condicions de mesurar adequadament totes les condicions i els criteris estipulats.

En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla inclouran informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o instruments financers, inclosos el preu i el termini d'exercici.

- Cadascun dels consellers, i la seva categoria (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.
- Si escau, s'informarà sobre els períodes de meritació o d'ajornament de pagament establerts que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció/no disposició d'accions o altres instruments financers, si n'hi ha.

Expliqui els components variables a curt termini dels sistemes retributius:

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaache

a) Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2018

Pel que fa a la retribució variable *bonus* que s'ha de percebre l'any 2019, corresponent a la retribució variable del 2018, s'han reconegut els graus de consecució següents:

- Un 112% dels reptes individuals
- Un 109,09% dels reptes corporatius, en funció de l'esquema descrit a l'apartat B.3.

En la mesura que el *bonus* objectiu del Sr. Gonzalo Gortázar pujava a 708.800 €, s'ha aprovat la percepció d'una retribució variable de 783.532 €. D'acord amb la política de remuneracions vigent durant l'exercici 2019, aquesta retribució variable meritada de la manera següent:

- Un 40% de la retribució variable indicada, equivalent a 313.413 € bruts, s'abonarà al Sr. Gonzalo Gortázar, dins l'exercici 2019, de la manera següent:

156.707 € bruts en metàl·lic

156.706 € en accions brutes de CaixaBank, un nombre d'accions brutes que resulta de dividir l'import anterior pel valor de tancament de l'acció de CaixaBank del 15 de febrer del 2019.

- Un 60% de la retribució variable indicada, equivalent a 470.119 € bruts, ha quedat diferit durant un període de cinc anys, de manera que li correspondrà percebre una cinquena part d'aquesta quantia dins els exercicis 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024. En cada pagament s'abonarà el 50% en metàl·lic i el 50% en accions de CaixaBank. La retribució variable diferida queda subjecta a la clàusula de reducció establerta en la Política de Remuneracions de l'Entitat.

Així mateix, durant l'exercici 2019, el Sr. Gonzalo Gortázar percebrà les quanties següents de la retribució variable corresponent als anys 2015, 2016 i 2017:

Bonus 2015: 38.603 € bruts en metàl·lic i 14.978 accions brutes de CaixaBank.

Bonus 2016: 50.912 € bruts en metàl·lic i 14.969 accions brutes de CaixaBank.

Bonus 2017: 31.247 € bruts en metàl·lic i 7.824 accions brutes de CaixaBank.

b) Aportacions obligatòries en base variable

De l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 330.000 €, tal com estableix la Circular 2/2016 de BdE, un 15% s'ha de fer en base variable. Per a l'any 2018 s'ha aportat el 109% d'aquest import (53.955 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió.

Sr. Tomás Muniesa Arantegui

a) Liquidació i pagament de la remuneració variable corresponent al 2018

Com que el Sr. Tomás Muniesa no complia la condició de Requisit de permanència establert en la Política de Remuneracions vigent, en què s'estableix com a condició necessària per percebre la remuneració variable en forma de *bonus* que el Conseller mantingui la seva relació de servei

amb CaixaBank a 31 de desembre, no és aplicable la percepció del *bonus* 2018.

Dins l'exercici 2019, el Sr. Tomás Muniesa percebrà les quanties següents de la retribució variable corresponent als anys 2015, 2016 i 2017, meritades pel desenvolupament de les seves funcions anteriors com a membre del Comitè de Direcció:

Bonus 2015: 8.667 € bruts en metàl·lic i 3.363 accions brutes de CaixaBank.

Bonus 2016: 10.476 € bruts en metàl·lic i 3.080 accions brutes de CaixaBank.

Bonus 2017: 6.212 € bruts en metàl·lic i 1.561 accions brutes de CaixaBank.

b) Aportacions obligatòries en base variable

De l'aportació efectuada al sistema de previsió social de 102.954 €, tal com estableix la Circular 2/2016 de BdE, un 15% s'ha de fer en base variable. Per a l'any 2018 s'ha aportat el 100% d'aquest import pel període corresponent d'1 de gener a 22 de novembre (13.665 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió. Pel període com a Conseller Executiu, corresponen 8.665 €, un import indicat a l'apartat C.1.a) iii).

Sr. Jordi Gual Solé

Amb motiu del desenvolupament de les seves funcions anteriors, el Sr. Jordi Gual té reconegudes fins a la data de 14 de setembre de 2016, data en què va passar a ocupar el càrrec de Conseller i President no Executiu del Consell d'Administració, uns ajornaments pendents de lliurament. Aquest any 2019 percebrà, com a part de la retribució variable diferida, les quantitats següents:

Tercer ajornament del *Bonus* 2015, 3.602 € i 1.396 accions, i segon ajornament del *Bonus* 2016, 3.666 € i 1.078 accions.

Aquests imports no s'indiquen a l'apartat C perquè el Sr. Jordi Gual els va meritjar en el desenvolupament de les seves funcions

Expliqui els components variables a llarg termini dels sistemes retributius:

La Junta General d'Accionistes del passat 23 d'abril de 2015 va aprovar la implantació d'un ILT 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.

A causa de la revisió del Pla Estratègic i els seus objectius, aprovat l'1 de febrer del 2017 pel Consell d'Administració, aquest mateix òrgan va aprovar, en la sessió del 25 de maig del 2017, la modificació del Reglament del Pla d'Incentius a Llarg Termini i va actualitzar el ROTE i la Ràtio d'Eficiència als nous objectius proposats, de manera que el nou càlcul de la consecució d'aquestes mètriques mantingués el repte original per a la prorrata del 2015 i el 2016.

- Beneficiaris:

Són 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 van ser 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 i que siguin designats per la Junta General d'Accionistes de CaixaBank.

El nombre màxim estimat de Beneficiaris del Pla autoritzats és de vuitanta persones.

Es va acordar designar com a beneficiaris del Pla els Consellers Executius següents: Senyor Gonzalo Gortázar Rotaache – Conseller Delegat Es va sotmetre a aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2018 la modificació de la Política de Remuneracions del Consell, que mantenia la participació en el pla del Sr. Tomás Muniesa Arantegui, que ja era beneficiari del Pla en la seva condició de Director General.

- Durada i liquidació del Pla:

El període de mesurament del Pla va començar l'1 de gener del 2015 i va acabar el 31 de desembre del 2018 (d'ara endavant, «Període de Mesurament»). No obstant això, el Pla es va iniciar 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 ha acabat el 31 de desembre del 2018 (d'ara endavant, «Data de Finalització»), sens perjudici de la liquidació efectiva del Pla, que es produirà abans del mes de juny del 2019.

- Instrument:

El Pla s'implementa a través de la concessió d'un cert 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 es lliurarà, 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 s'assignaran a cada Beneficiari, s'ha tingut en compte (i) un import *target* de referència, que es determina 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 del 2015.

Les Unitats que cal assignar a cada Beneficiari es determinen 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.

IO = Import objectiu 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 del 2015, que queda fixat en 3,982 euros.

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

El nombre total d'accions que es lliuraran a cada Beneficiari en la Data de Liquidació es determina d'acord amb la fórmula següent:

$$NA = NU \times GCI$$

En què:

N.A. = Nombre d'accions de l'Entitat que es lliurarà a cada Beneficiari en la Data de Liquidació del Pla, arrodonit per defecte al sencer 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 que es lliurarà com a conseqüència del pla al conjunt de Beneficiaris és de 3.943.275 accions.

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

- Mètriques

El Grau de Consecució de l'Incentiu depèn del grau de compliment dels objectius a què es vincula el Pla. El nombre concret d'accions de CaixaBank que es lliurarà a cada Beneficiari en la Data de Liquidació, si es compleixen 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 dinou bancs de referència (vint 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 aquestes mètriques de l'Entitat.

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 període de temps corresponent.

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

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

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

Si la posició de CaixaBank en el rànquing del TSR està entre la 7a i la 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 la 20a posició, el coeficient TSR = 0.

Els bancs de referència tinguts en compte, en relació amb TSR, pel que fa a aquest Pla (d'ara endavant, «Grup de Comparació»)

són Santander, BNP, BBVA, ING Groep NV-CVA, Intesa Sanpaolo, Deutsche Bank AGRegistered, Unicredit SPA, Crédit Agricole, SA, Société Générale, SA, KBC Groep NV, Natixis, Commerzbank AG, Bank of Ireland, Banc Sabadell, SA, Erste Group Bank AG, Banco Popular Espanyol, Mediobanca SPA, Bankinter, SA i Bankia, SA.

Per tal d'evitar moviments atípics en l'indicador, s'han tingut en compte com a valors de referència, tant en la data immediatament anterior

a l'inici del Període de Mesurament (31 de desembre del 2014) com en la data de finalització del Període de Mesurament (31 de desembre del 2018), el

el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de les accions de 31 sessions borsàries. Aquestes 31 sessions recullen, a més de la sessió del dia 31 de desembre, les 15 sessions anteriors i les 15 posteriors a la data en qüestió.

La posició final de CaixaBank en el rànquing del TSR és l'11a, per la qual cosa el coeficient TSR és del 0,5.

Tal com s'ha explicat, a causa de la revisió del Pla Estratègic i dels seus objectius que va dur a terme el passat 1 de febrer de 2017

el Consell d'Administració, s'ha procedit a modificar els objectius del ROTE i la Ràtio d'Eficiència per als anys 2017 i 2018 per alienar-los a aquesta revisió.

ROTE: taxa de retorn del capital tangible durant el Període de Mesurament. Aquesta fórmula no inclou els béns intangibles ni el fons de comerç com a part del capital de la societat.

Per a l'indicador del ROTE s'establirà un coeficient d'entre 0 i 1,2 en funció de les escales següents:

De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016:

Si el ROTE 2018 és > 14: 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.

De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2018:

Si el ROTE 2018 és > 9: Coeficient ROTE = 1,2

Si el ROTE 2018 és = 8: Coeficient ROTE = 1

Si el ROTE 2018 és < 7: Coeficient ROTE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu ROTE es calcula, seguint les taules anteriors, per interpolació lineal respectivament per a cada període.

En tots dos casos, per a l'indicador ROTE s'ha calculat la mitjana d'aquesta mètrica entre el tancament a 31 de desembre de 2017 i el tancament a 31 de desembre de 2018, que ha resultat en un valor de 8,9%.

El grau de consecució de l'objectiu ROTE és 0 per al primer període i 118% per al segon, que resulta en un total del 58,84%.

RE: percentatge dels ingressos que consumeixen les despeses. Es calcula com la relació percentual entre els ingressos i les despeses d'explotació ordinàries.

Per a l'indicador RE s'estableix un coeficient d'entre 0 i 1,2 en funció de les escales següents:

De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016:

Si el RE 2018 és inferior o igual a 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.

De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2018:

Si el RE 2018 és inferior o igual a 53: Coeficient RE = 1,2

Si el RE 2018 = 55: Coeficient RE = 1

Si el RE 2018 = 57: Coeficient RE = 0,8

Si el RE 2018 > 57: Coeficient RE = 0.

El grau de consecució de l'incentiu derivat de l'objectiu RE es calcularà, seguint les taules anteriors, per interpolació lineal respectivament per a cada període.

En tots dos casos, per a l'indicador RE s'utilitzarà el resultat d'aquesta mètrica a 31 de desembre de 2018, que ha estat del 52,9%.

El grau de consecució de l'objectiu RE és 0 per al primer període i 120% per al segon, que resulta un total del 60%.

El Grau de Consecució de l'Incentiu es determina en funció de la fórmula següent, amb les ponderacions que hi estan incloses:

$GCI = CTSR \times 34\% + CROTE \times 33\% + CRE \times 33\% = 0,5 \times 34\% + 0,5884 \times 33\% + 0,6 \times 33\% = 56,22\%$

En què:

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'objectiu 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 les determina l'Entitat mateixa i estan sotmeses a l'auditoria corresponent 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:

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.

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 dividendos 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.

Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché

Liquidació i pagament de l'Incentiu a Llarg Termini 2015-2018

Tal com s'ha descrit, el grau de consecució final de l'incentiu és del 56,22%.

En la mesura que el *bonus target* del Sr. Gonzalo Gortázar és de 800.000 €, podem determinar el Nombre d'Unitats corresponents:

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

Nombre d'accions que es lliuraran:

$NA = NU \times GCI = 200.904 \times 56,22\% = 112.948$ accions brutes.

D'acord amb la política de remuneracions vigent durant l'exercici 2019, aquesta retribució variable meritirà de la manera següent:

- Un 40% de les accions indicades, equivalent a 45.179 accions brutes, s'abonarà al Sr. Gonzalo Gortázar dins l'exercici 2019, previsiblement durant el mes de maig, tal com estableix el Reglament del Pla.
 - Un 60% de les accions indicades, equivalent a 67.769 accions brutes, quedaran diferides durant un període de cinc anys, de manera que li correspondrà percebre una cinquena part d'aquesta quantia dins els exercicis 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024.
- Durant els tres primers anys del Pla d'Incentius a Llarg Termini s'ha estat informant com a Retribució variable a llarg termini en metàl·lic, a l'apartat C.1.a) i), una estimació del 100% del *target* prorratejat anualment. En aquest informe es mantindrà la informació en el mateix apartat i l'import *target* anual es valorarà pel grau de consecució final (200.000 euros x 56,22%).

Sr. Tomás Muniesa Arantegui

Liquidació i pagament de l'Incentiu a Llarg Termini 2015-2018 (fins al 22 de novembre de 2018)

Tal com s'ha descrit, el grau de consecució final de l'incentiu és del 56,22%.

En la mesura que el *bonus target* del Sr. Tomás Muniesa és de 500.000 € per tot el període, 486.806 € prorratejat fins a 22 de novembre, podem determinar el Nombre d'Unitats corresponents:

$NU = IT / PMA = 486.806 / 3,982 = 122.252$ unitats

Nombre d'accions que es lliuraran:

$NA = NU \times GCI = 122.252 \times 56,22\% = 68.730$ accions brutes.

D'acord amb la política de remuneracions vigent durant l'exercici 2019, aquesta retribució variable meritara de la manera següent:

- Un 40% de les accions indicades, equivalent a 27.492 accions brutes, s'abonarà al Sr. Tomás Muniesa dins l'exercici 2019, previsiblement durant el mes de maig.
- Un 60% de les accions indicades, equivalent a 41.238 accions brutes, quedaran diferides durant un període de cinc anys, de manera que li correspondrà percebre una cinquena part d'aquesta quantia en els exercicis 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024.

A l'apartat C.1.a) i) s'indica l'import *target* anual prorratejat pel grau de consecució final (111.806 euros x 56,22%) pel període de l'1 de maig al 22 de novembre, a l'espera de la valoració real, quan es faci el lliurament definitiu.

Sr. Jordi Gual Solé

Liquidació de l'ILT 2015-2018 pel període de l'1 de gener del 2015 al 15 de setembre del 2016.

Tal com es descriu a l'epígraf B.3, el grau de consecució final de l'incentiu és del 56,22%.

El nombre d'accions *target* del Sr. Jordi Gual Solé va quedar fixat en 10.726 unitats, resultat d'aplicar la prorrata corresponent al període meritat en la seva condició de Director Executiu.

D'acord amb l'anterior, el nombre d'accions que es lliuraran és:

$NA = NU \times GCI = 10.726 \times 56,22\% = 6.031$ accions brutes.

D'acord amb la Política de Remuneracions del Col·lectiu Identificat vigent durant l'exercici 2019, aquesta retribució variable es meritara de la manera següent:

- Un 50% de les accions indicades, equivalent a 3.016 accions brutes, s'abonarà al Sr. Jordi Gual, dins l'exercici 2019, previsiblement durant el mes de maig.
- El 50% restant de les accions indicades, equivalent a 3.015 accions brutes, quedaran diferides durant un període de tres anys, de manera que li correspondrà percebre una tercera part d'aquesta quantia durant els exercicis 2020, 2021, i 2022.

Aquests imports no s'indiquen a l'apartat C perquè el Sr. Jordi Gual els va meritara en el desenvolupament de les seves funcions directives anteriors al nomenament com a President del Consell.

B.8 Indiqui si s'ha procedit a reduir o a reclamar la devolució de determinats components variables quan s'hagin, en el primer cas, consolidat i se n'hagi diferit el pagament o, en el segon cas, consolidat i pagat, tenint en compte unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat després demostrada de forma manifesta. Descriu els imports reduïts o retornats per l'aplicació de les clàusules de reducció o devolució (*clawback*), per què s'han executat i els exercicis a què corresponen.

No s'ha procedit a reduir ni a reclamar la devolució dels components variables, ja que no s'ha produït cap de les situacions recollides en la Política de Remuneracions descrites a l'apartat A.1. - Import i naturalesa dels components variables.

B.9 Expliqui les característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini l'import o el cost anual equivalent dels quals figura en els quadres de la Secció C, incloent-hi la jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, que financi, parcialment o totalment, la societat, tant si es doten de manera interna com externa, indicant el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les contingències que cobreix, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o finalització de la relació contractual entre la societat i el conseller.

S'han descrit a l'apartat A.1 secció «Principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini» les característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini aprovades en la Política de Remuneracions del Consell.

Aportació al sistema de previsió social durant el 2018 del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché:

L'aportació aprovada el 2018 per al Sr. Gonzalo Gortázar a la pòlissa d'aportació definida per a les contingències de jubilació, invalidesa i defunció és de 330.000 €:

- El 85% d'aquest import, 280.500 €, correspon a components fixos de la remuneració.
- El 15% restant, 49.500 €, s'ha pres com a *target* per a l'aportació obligatòria en base variable. S'ha aportat el 109% d'aquest import (53.955 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió.

Els dos imports es consignen a l'apartat C.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» com a sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats de l'exercici t.

A l'apartat C.1.a) iv) «Detall d'altres conceptes» s'informa de la prima de risc que cobreix la prestació addicional en cas de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa de 47.256 €.

Aportació al sistema de previsió social durant el 2018 del Sr. Tomás Muniesa Arantegui:

L'aportació aprovada el 2018 per al Sr. Tomás Muniesa a la pòlissa d'aportació definida per a les contingències de jubilació, invalidesa i defunció pel període de l'1 de maig al 22 de novembre del 2018 és de 57.769 €:

- El 85% d'aquest import, 49.103 €, correspon a components fixos de la remuneració.
 - El 15% restant, 8.665 €, s'ha pres com a *target* per a l'aportació obligatòria en base variable. S'ha aportat el 100% d'aquest import (8.665 €) a la pòlissa de Beneficis discrecionals per pensió.
- Els dos imports es consignen a l'apartat C.1.a) iii) «Sistemes d'estalvi a llarg termini» com a sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats de l'exercici t i en produir-se la jubilació es consoliden els drets econòmics aportats.

B.10. Expliqui, si escau, les indemnitzacions o qualsevol altre tipus de pagament derivats del cessament anticipat, ja sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, o la finalització del contracte, en els termes que es preveuen en aquest, meritats i/o percebuts pels consellers durant l'exercici tancat.

Es descriuen a l'apartat B.11 les condicions del protocol d'extinció de les funcions executives de l'actual Vicepresident del Consell d'Administració, el Sr. Tomás Muniesa.

Aprovat en el seu contracte de prestació de serveis per les seves funcions executives, no correspon fer cap pagament en concepte d'indemnització en cas de cessament i extinció del Contracte de Serveis.

Atès que el Sr. Tomás Muniesa continua exercint el càrrec de vicepresident no executiu, no serà aplicable l'obligació de no-competència postcontractual prevista en el seu contracte, tenint en compte que continuaran sent aplicables els deures de lleialtat que per als administradors s'estableixen en la LSC i els propis de l'estatut de conseller de CaixaBank.

B.11. Indiqui si s'han produït modificacions significatives en els contractes dels que exerceixen funcions d'alta direcció com a consellers executius i, si escau, expliqui-les. Així mateix, expliqui les condicions principals dels nous contractes signats amb consellers executius durant l'exercici, llevat que s'hagin explicat ja a l'apartat A.1.

S'han descrit a l'apartat A.1. les condicions que hauran de respectar els contractes dels Consellers Executius, així com les característiques del contracte del Sr. Gonzalo Gortázar.

Condicions del contracte de Sr. Tomás Muniesa Arantegui per les seves funcions executives:

- Aspectes generals.

El contracte de prestació de serveis relatiu a les funcions executives subscrit amb el Sr. Tomás Muniesa 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.1. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que detalla l'apartat A.1 esmentat. El contracte no conté pactes de permanència.

S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la Política de Remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a

qualsevol requeriment regulatori futur.

- Pacte de no-competència postcontractual i contraprestació.

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

La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i es veurà reduït per qualsevol quantitat percebuda de les Societats del Grup o en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

Aquesta compensació se satisfarà en dotze mensualitats iguals, la primera de les quals pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el Contracte de Serveis i les onze següents al final de cadascun dels onze mesos naturals següents.

L'incompliment del pacte de competència donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Sr. Tomás Muniesa de l'import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.

- Extinció del contracte.

Tret de la compensació pel pacte de no-competència prevista, el Sr. Tomás Muniesa no tindrà dret a percebre de la Societat cap indemnització en cas de cessament i extinció del Contracte de Serveis.

El Sr. Tomás Muniesa va manifestar la seva voluntat de plegar en l'exercici de les seves funcions executives en el grup, amb la intenció manifestada d'accedir

a la situació de jubilació, mantenint la seva condició de Vicepresident del Consell d'Administració.

Protocol d'extinció del Contracte de Prestació de Serveis relatiu a l'acompliment de funcions executives del Sr. Tomás Muniesa

- El protocol d'extinció es va subscriure amb data d'efecte de 22 de novembre de 2018.
- El Sr. Tomás Muniesa va renunciar, a més, al càrrec de Conseller Delegat de VidaCaixa i a qualsevol altre càrrec i funció desenvolupats en qualsevol entitat de qualsevol naturalesa jurídica del Grup CaixaBank o en altres entitats en interès de CaixaBank, a excepció de les següents:

i) Vicepresident no executiu del Consell d'Administració de CaixaBank

ii) Vicepresident no executiu del Consell d'Administració de VidaCaixa

iii) Vicepresident dominical i membre de la Comissió d'Inversions de SegurCaixa Adeslas.

- Després de l'extinció del Contracte de Serveis, en subsistirán aquelles disposicions que despleguen els seus efectes més enllà de la data d'efectes; en particular, i sense caràcter limitador, subsistirán les disposicions previstes en les seves clàusules de Confidencialitat, Protecció de dades,

- Notificacions, Integració del Contracte de Serveis en la Política de Remuneració, Adaptació a la normativa d'aplicació, legislació aplicable i Jurisdicció competent.
- No percebrà cap quantitat en concepte de remuneració variable anual per al 2018, ja que no compleix la condició d'estar en actiu el dia 31 de desembre del 2018.
 - Incentiu a Llarg Termini 2015-2018
- i) En relació amb la participació de Sr. Tomás Muniesa en l'ILT, serà aplicable el que preveu l'apartat 9 del seu Reglament per als casos en què el beneficiari pot percebre accions malgrat haver-se extingit la seva relació amb l'Entitat de mutu acord.
- ii) En conseqüència, les accions que es lliuraran es calculen de forma proporcional al temps de prestació dels serveis, des de la data d'inici de l'ILT fins a la Data d'Efectes, de conformitat amb la fórmula establerta a l'apartat 9 del Reglament de l'ILT.
- iii) D'acord amb el que precedeix, l'import de *target* prorratejat fins a la Data d'Efectes és de 486.806 euros, que un preu de conversió de 3,982 euros *target* per acció correspon a un *target* prorratejat de 122.252 accions de CaixaBank.
- iv) Les accions es lliuraran en qualsevol cas en la data i d'acord amb els requeriments i procediments establerts amb caràcter general per a la resta dels beneficiaris de l'ILT.
- L'extinció del Contracte de Serveis no produirà cap efecte sobre els imports bruts en metàl·lic i en accions diferents provinents de la remuneració variable corresponent a exercicis anteriors al del 2018, que, si escau, se satisfaran conforme al que estableix la Política de Remuneracions del Consell. Totes les accions lliurades en compensació per retribució variable diferida ho seran amb un període de restricció de venda d'un any després de la seva percepció, que el Sr. Tomás Muniesa es compromet a respectar.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'Apartat D.1 d'aquest informe.

B.12 Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada als consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Tal com s'ha descrit a l'apartat A.1., 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.

B.13 Expliqui qualsevol retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits i garanties, amb indicació del tipus d'interès, les seves característiques essencials i els imports eventualment retornats, així com les obligacions assumides per compte seu a títol de garantia.

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

B.14 Detalli la remuneració en espècie meritada pels consellers durant l'exercici, explicant breument la naturalesa dels diferents components salarials.

Remuneració en espècie meritada pel Sr. Gonzalo Gortázar:

Assegurança mèdica per al Sr. Gonzalo Gortázar i el seu cònjuge i fills de menys de 25 anys. a l'apartat C.1.a) iv) «Detall d'altres conceptes» es consigna l'import de 5.408 € corresponent a la prima per a l'any 2018.

Tal com s'ha descrit a l'apartat A.1., secció «Remuneració en espècie» els Consellers Executius poden ser remunerats en espècie seguint els estàndards que CaixaBank estableixi en cada moment per al segment de professionals al qual pertanyen. Aquest any 2018, el Sr. Gonzalo Gortázar ha gaudit del benefici opcional d'una revisió mèdica, que forma part del paquet de beneficis dels directius de l'Entitat. La imputació en espècie d'aquesta revisió PUJA a 2.367 € i es consigna a l'apartat C.1.a) iv) «Detall d'altres conceptes».

Remuneració en espècie meritada pel Sr. Tomás Muniesa:

Assegurança mèdica per al Sr. Tomás Muniesa i el seu cònjuge i fills de menys de 25 anys. a l'apartat C.1.a) iv) «Detall d'altres conceptes» es consigna l'import de 1.262 € corresponent a la prima per al període 1 de maig a 22 de novembre de l'any 2018.

B.15 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, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

Avui dia no hi ha establertes remuneracions que meriti el 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 la societat. Qualsevol pagament d'aquesta naturalesa que es pugui establir en el futur haurà de ser coherent amb el que estableixen la LOSS i la Política de Remuneració.

B.16. Expliqui 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 meritades pel conseller.

Remuneracions per l'acompliment de càrrecs en societats del grup o en altres societats en interès de CaixaBank durant el 2018:

Sr. Jordi Gual Solé

- Conseller a Erste Group Bank: 44.844 €

- Conseller a Repsol, SA: 161.878 €

- Conseller a Telefónica, SA: 146.533 €

Sr. Javier Ibarz Alegría

- Conseller a VidaCaixa: 73.125 €

Sr. Juan Rosell Lastortras

- Conseller a VidaCaixa: 67.500 €

Remuneracions per pagaments de la remuneració variable diferida.

Els Consellers Executius reben els rendiments pels pagaments de la remuneració variable diferida en efectiu tal com s'ha descrit a l'apartat A.1., secció «Import i naturalesa dels components variables».

Aquests pagaments han estat els següents per a l'any 2018:

- Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché: 397 €

- Sr. Tomás Muniesa Arantegui: 86 €

Aquests imports estan consignats a l'apartat C.1.a) i) «Altres conceptes».

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2018
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	President dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresident dominical	Des de l'01/05/2018 fins al 31/12/2018
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Conseller Delegat	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor ALAIN MINC	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor JOHN S. REED	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor JOSÉ SERNA MASÍÁ	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	Conseller Independent	Des de l'01/01/2018 fins al 31/12/2018

C.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 de la societat objecte d'aquest informe:

i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'€)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2018	Total exercici 2017
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	1.090		60						1.150	1.150
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	61		34	395		39			529	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.306	392	112			1.950	1.756
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	128		50						178	157
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	90		46						136	74
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	90		33						123	143
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		50						140	111
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	90		28						118	90
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	90		46						136	55
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	90		54						144	190
Senyor ALAIN MINC	90		90						180	180
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		93						183	256
Senyor JOHN S. REED	90		33						123	90
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	90		113						203	236
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		92						182	25
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	90		50						140	129
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	90		96						186	140
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	90		32						122	140

Observacions

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

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2018		Instruments financers concedits durant l'exercici 2018		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2018	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				
Senyor TOMÁS MUNIESA ABANTECU	Pla							0,00				
Senyor GONZALO GORTÁZAR BOTASQUE	Remuneració variable anual 2018						130.110	3,01	392			
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Pla							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2018		Instruments financers concedits durant l'exercici 2018		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2018	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Pla							0,00				
Senyor ALAIN MINC	Pla							0,00				
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Senyor JOHN S. REED	Pla							0,00				
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROCO	Pla							0,00				
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHEZ IBAZU	Pla							0,00				
Senyor JOSÉ SERNA MASÍA	Pla							0,00				
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	Pla							0,00				

Observacions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	58
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
Senyor ALAIN MINC	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Senyor JOHN S. REED	
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017
Senyor JORDI GUAL SOLÉ					250	250		
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	58			100	1.001	17.091		27
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			335	255	2.174	2.248	1.123	778
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
Senyor ALAIN MINC								
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Senyor JOHN S. REED								
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ								
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ								
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN								
Senyor JUAN ROSELL								

Observacions

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Prima d'Assegurança Mèdica	1
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de risc assegurança de vida	47
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima d'Assegurança Mèdica	6
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Revisió Mèdica	2
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepte	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Concepte	
Senyor ALAIN MINC	Concepte	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Senyor JOHN S. REED	Concepte	
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Concepte	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	Concepte	

Observacions

b) Retribucions als consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup:

i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'€)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2018	Total exercici 2017
Senyor JORDI GUAL SOLÉ										
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	433								433	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	565								565	520
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS										
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS										
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	73								73	90
Senyor ALAIN MINC										

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2018	Total exercici 2017
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Senyor JOHN S. REED										
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO										
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ										
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN										
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	68								68	90

Observacions

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

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2018		Instruments financers concedits durant l'exercici 2018		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2018	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				
Senyor TOMÁS MUNIESA	Pla							0,00				
Senyor GONZALO GORTÁZAR	Pla							0,00				
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Pla							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2018		Instruments financers concedits durant l'exercici 2018		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2018	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Pla							0,00				
Senyor ALAIN MINC	Pla							0,00				
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Senyor JOHN S. REED	Pla							0,00				

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2018		Instruments financers concedits durant l'exercici 2018		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2018	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA	Pla							0,00				
Senyor EDUARDO JAVIER	Pla							0,00				
Senyor JOSÉ SERNA MASÍÁ	Pla							0,00				
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	Pla							0,00				

Observacions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
JORDI GUAL SOLE	
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
CAJA CANARIAS FOUNDATION	
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
ALAIN MINC	
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
JOHN S. REED	
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
JOSÉ SERNA MASÍA	
KORO USARRAGA UNSAIN	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017
Senyor JORDI GUAL SOLÉ								
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ								
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE								
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
Senyor ALAIN MINC								
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Senyor JOHN S. REED								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017	Exercici 2018	Exercici 2017
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ								
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ								
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN								
Senyor JUAN ROSELL								

Observacions

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepte	
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Concepte	
Senyor ALAIN MINC	Concepte	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Senyor JOHN S. REED	Concepte	
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Concepte	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	Concepte	

Observacions

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

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

Nom	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2018 societat	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2018 grup
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	1.150				1.150					
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	529		58	1	588	433				433
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.950	392		55	2.397	565				565
Senyor FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	178				178					
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	136				136					
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	123				123					
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	140				140					
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	118				118					
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	136				136					
Senyor JAVIER IBARZ ALEGRÍA	144				144	73				73
Senyor ALAIN MINC	180				180					
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	183				183					
Senyor JOHN S. REED	123				123					
Senyor ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	203				203					
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	182				182					

Nom	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total Retribució metà·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2018 societat	Total Retribució metà·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2018 grup
Senyor JOSÉ SERNA MASTÁ	140				140					
Senyora KORO USARRAGA LINSATN	186				186					
Senyor JUAN ROSELL LASTORTRAS	122				122	68				68
TOTAL	5.923	392	58	56	6.429	1.139				1.139

Observacions

D. 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 APT. A.1, Punt 3

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

- I. 90.000 € anuals per a cada membre del Consell d'Administració.
- II. 30.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió de Nomenaments o de la Comissió de Retribucions.
- III. 50.000 € anuals addicionals per a cada membre de la Comissió Executiva, de la Comissió d'Auditoria i Control o de la Comissió de Riscos per la responsabilitat i l'exigència de dedicació que comporta la pertinença a aquestes comissions.
- IV. 1.000.000 € anuals addicionals per al President del Consell d'Administració.
- V. Els presidents de les comissions del Consell d'Administració tindran en tots els casos una retribució un 20% superior a la dels vocals.
- VI. El Conseller Coordinador percep una remuneració de 38.000 € anuals.

La retribució del Conseller Coordinador va ser aprovada pel Consell d'Administració el 23 de novembre del 2017, dins el límit global aprovat per la Junta General.

L'import màxim abans esmentat es mantindrà invariable en exercicis successius, mentre la Junta General no acordi una nova xifra. De la mateixa manera, la distribució interna entre els Consellers es mantindrà invariable mentre el Consell d'Administració no aprovi una distribució diferent, cosa que podrà fer en ús de les competències atribuïdes per la LSC i els estatuts.

La remuneració dels Consellers en la seva funció com a tals manté CaixaBank com l'entitat de crèdit, d'entre les més importants d'Espanya, que menys retribueix els seus Consellers no Executius.

En relació amb els consellers en la seva condició com a tals (és a dir, sense tenir en compte la remuneració de les funcions executives dels Consellers Executius), la seva remuneració en els pròxims 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 actual s'entendrà modificada pel que fa a l'import màxim de la remuneració dels Consellers en la seva condició com a tals en la mateixa mesura que la Junta General acordi una xifra màxima diferent de l'establerta en la JGA del 2017.

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.

Continuació APT. A.1, Punt 6

- Mètriques del Pla

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional i, per tant, el nombre concret d'accions de CaixaBank corresponent a la Concessió de l'Incentiu Provisional de cada Beneficiari en cadascuna de les Dates de Concessió de cada cicle del Pla, dependrà del grau de compliment d'una sèrie d'objectius durant el Primer Període de Mesurament de cadascun dels cicles del Pla, lligats a les mètriques següents de la Societat: (i) l'evolució de la Ràtio d'Eficiència Core («REC»), (ii) l'evolució del *Return on Tangible Equity* («ROTE») i (iii) l'evolució de l'Índex d'Experiència de Client («IEX»).

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional es determinarà en funció de la fórmula següent, amb les ponderacions que inclou: G.C.I. = CREC x 40% + CROTE x 40% + CIEX x 20%

En què:

G.C.I. = Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional expressat com un percentatge arrodonit al primer decimal.

CREC = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu REC, segons l'escala establerta per a l'objectiu REC en aquest apartat. CROTE = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu ROTE, segons l'escala establerta per a l'objectiu ROTE en aquest apartat. CIEX = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX, segons l'escala establerta per a l'objectiu IEX.

Per a les tres mètriques, REC, ROTE i IEX, s'establirà un coeficient entre el 0% i el 120% en funció de l'escala de compliment dels objectius lligats a cadascuna d'aquestes mètriques. Els objectius assolits en relació amb les tres mètriques els determinarà la Societat mateixa.

Serà condició per a la Concessió de l'Incentiu Provisional en cadascun dels cicles del Pla que la mètrica ROTE superi, al final del Primer Període de Mesurament de cada cicle del Pla, un cert valor mínim, que el Consell d'Administració establirà per a cada cicle del Pla.

Les mètriques per calcular l'Ajust *ex post* seran: (i) el *Risk Appetite Framework* («RAF») de CaixaBank, (ii) el *Total Shareholder Return* («TSR») de les accions de la Societat i (iii) l'Índex Global de Reputació del Grup CaixaBank («IGR»).

L'Ajust *ex post* es calcularà en funció dels objectius que s'assoleixin en relació amb cadascuna d'aquestes mètriques al final de cada cicle del Pla, d'acord amb la fórmula que s'indica a continuació i amb les ponderacions que inclou:

Aj. *Ex post* = CRAF x 60% + CTSR x 30% + CIGR x 10%

En què:

Aj. *Ex post* = Ajust *ex post* que s'aplicarà a l'Incentiu Provisional concedit en cadascun dels cicles del Pla, expressat com un percentatge que, com a màxim, podrà ser del 100%.

CRAF = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu RAF, segons l'escala establerta per a l'objectiu RAF en aquest apartat. CTSR = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu TSR, segons l'escala establerta per a l'objectiu TSR en aquest apartat. CIGR = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IGR, segons l'escala establerta per a l'objectiu IGR en aquest apartat. Per al càlcul de la consecució de l'objectiu lligat a la mètrica RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del Marc d'Apetit al Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives, que mesuren els diferents tipus de risc, i el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell) i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació en funció de la variació de cada mètrica entre la situació de partida del RAF al principi del període i al final. En relació amb l'evolució del TSR de la Societat en cadascun dels cicles del Pla, aquesta es calcularà per comparació amb el mateix indicador per a dinou (19) bancs de referència computables més (vint (20) bancs en total incloent-hi CaixaBank). S'establirà un coeficient entre 0 i 1 en funció de la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing dels vint (20) bancs comparables. Per sota de la mitjana del grup de comparació, el coeficient serà 0.

Per a la determinació del TSR, i per tal d'evitar moviments atípics en l'indicador, es tindran en compte com a valors de referència, tant en la data d'inici com en la data de finalització del Segon Període de Mesurament de cada cicle, el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal dels preus de tancament de les accions durant 31 dies naturals. Aquests 31 dies recolliran, a més del dia 31 de desembre, els 15 dies anteriors i els 15 dies posteriors a la data en qüestió.

La mètrica TSR la calcularà al final de cada cicle del Pla un expert independent de prestigi reconegut, a sol·licitud de la Societat.

La consecució de l'IGR com a Ajust *ex post* es calcularà partint de la variació d'aquesta mètrica en cadascun dels cicles del Pla. Per al primer cicle del Pla, es mesurarà l'evolució entre el valor calculat al tancament del 31 de desembre del 2018 i del 31 de desembre del 2021; per al segon cicle, es calcularà partint de l'evolució entre el 31 de desembre del 2019 i el 31 de desembre del 2022, i per al tercer cicle, es mesurarà segons l'evolució entre el 31 de desembre del 2020 i el 31 de desembre del 2023. Si la variació és negativa, és a dir, si l'indicador de reputació baixa, el grau de consecució serà de 0%. En cas contrari, serà del 100%. L'indicador IGR inclou indicadors relacionats amb el risc reputacional de CaixaBank, que mesura, entre d'altres, aspectes socials, mediambientals i de canvi climàtic, per la qual cosa qualsevol impacte negatiu relacionat amb algun d'aquests temes suposaria un ajustament en el nombre total d'accions de l'Incentiu Final.

L'Ajust *ex post* podrà fer que el nombre d'accions finals que es lliuraran sigui inferior, però mai superior, al nombre d'accions corresponents a l'Incentiu Provisional en cadascuna de les Dates de Concessió.

A més a tot l'anterior, si en la data de finalització de cadascun dels cicles del Pla el TSR de CaixaBank es troba entre la posició setze (16) i vint (20) (totes dues incloses) del rànquing dels vint (20) bancs comparables a la Societat, l'Incentiu Final que, si escau, hagi resultat de l'aplicació dels Ajustos *ex post* esmentats en aquest apartat 8 es reduirà en un 50%.

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

- Requisits per a l'obtenció de les accions

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

(i) S'han de complir els objectius als quals es vincula el Pla en els termes i condicions descrits en aquest acord i que es desenvolupen en el Reglament del Pla.

(ii) El Beneficiari ha de romandre en el Grup fins a cadascuna de les Dates de Liquidació corresponents de cadascun dels cicles del Pla, excepte en circumstàncies especials, com ara defunció, incapacitat permanent, jubilació i altres circumstàncies establertes en el Reglament del Pla. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el Beneficiari perdrà el dret a percebre les accions previstes a l'empresari d'aquest Pla, sens perjudici del que preveu el Reglament del Pla. Les accions es lliuraran, en qualsevol cas, en les dates establertes amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla i d'acord amb els requeriments i procediments establerts amb caràcter general per als Beneficiaris del Pla.

En qualsevol cas, 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 s'hagin de lliurar, si escau, en cadascuna de les Dates de Liquidació no es lliuraran als Beneficiaris, i aquests perdran tots els drets a rebre-les, en cas que al tancament del Pla Estratègic 2019-2021, és a dir, al tancament de l'exercici 2021, CaixaBank presenti resultats negatius, no reparteixi dividendes o no superi les proves de resistència bancària exigides per l'Autoritat Bancària Europea.

c) Supòsits especials de restricció, reducció i recuperació de la remuneració variable:

- Supòsits especials de restricció

La remuneració variable serà objecte de reducció si en el moment de l'avaluació del rendiment està en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividendes, o si ho exigeix l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut del que disposen el RD 84/2015 i la Circular 2/2016.

- Supòsits de reducció:

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

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

- Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.

- L'increment experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
 - Les sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable d'aquells i al Conseller Executiu.
 - L'incompliment de normatives o codis de conducta interns de l'entitat, incloent-hi especialment:
 - i) Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - ii) Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - iii) Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles.
 - iv) Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
 - Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels Consellers Executius en la presa d'aquestes decisions.
 - Acomiadament disciplinari procedent, o en el cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justa a instàncies de l'entitat (en aquest supòsit la reducció serà total).
- S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Conseller Executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup CaixaBank, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir entre el professional i el Grup CaixaBank.
- Quan el seu pagament o consolidació no siguin sostenibles d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt, o no es justifiquin sobre la base dels resultats de CaixaBank en el seu conjunt, de la unitat de negoci i del Conseller de què es tracti.
 - 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.
- Supòsits de recuperació.

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites més amunt s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hagués fet en tot o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar a CaixaBank la part de la retribució variable percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, se li hagin abonat. Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en accions, segons que correspongui.

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

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 diferents, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

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

d) Remuneració variable garantida.

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

e) Components variables de la remuneració del Conseller Delegat el 2019:

i. Remuneració variable en forma de *bonus*

El *bonus target* per al 2019 per al Sr. Gonzalo Gortázar es manté respecte al 2018 en 708.800 €. El grau de consecució es mesurarà en funció d'una ponderació del 50% de reptes corporatius i un 50% de reptes individuals.

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

- ROTE, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Ràtio d'Eficiència *Core*, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%. Calculat com a ràtio entre despeses recurrents i els Ingressos *Core* (marge d'interessos, comissions i els ingressos vinculats a les assegurances).
- Variació d'Actius Problemàtics, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- *Risk Appetite Framework*, marc d'apetit al risc, amb una ponderació del 10% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Qualitat CaixaBank, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%.
- Conducta i compliment, amb una ponderació del 5% i un grau de consecució mínim del 80% i màxim del 120%. Aquest indicador agrega el resultat de les mètriques vinculades a la cultura de compliment normatiu i a la formalització correcta de les operacions, i assegura la comercialització correcta i la gestió dels conflictes d'interès.

El nivell de consecució s'obté 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. Els reptes específics de cada indicador es fixen partint de Pla Operatiu anual.

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

En tots els casos, el cobrament del *bonus* està subjecte a haver finalitzat la formació normativa aprovada per al Conseller Delegat. De la mateixa manera, el fet de no assolir el grau de consecució mínim implicarà una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes

individuals. L'import monetari màxim en termes absoluts seria, en cas de complir tots els requisits i aconseguir el grau de compliment màxim de tots els indicadors, de 850.560 €, és a dir, el 120% del *bonus target* que es descriu aquí.

ii. Pla d'Incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

El nombre d'accions *target* per al primer cicle del Pla es fixa en 60.920 accions, que és el resultat d'aplicar la mateixa prorata de *target* anual que ja tenia en l'ILT anterior durant el període 2015-2018.

iii. Aportacions obligatòries en base variable

En compliment del que disposa la Circular 2/2016, un 15% de les aportacions pactades a plans d'assegurances de previsió social tindrà la consideració d'import *target*, sobre el qual s'aplicarà un sistema de valoració per determinar la quantia tal com es detalla a l'apartat següent.

Continuació APT. A.1, Punt 7

Sistemes d'estalvi a llarg termini per al Conseller Delegat el 2019

L'import de l'aportació definida per al 2019 és de 500.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, que es distribueix de la manera següent:

- El 85% d'aquesta aportació forma part dels components fixos de la remuneració, que resulta en un total de 425.000 €.
- El 15% de l'aportació, 75.000 €, es considera l'import *target* de les aportacions obligatòries en base variable.

Com que la consecució dels objectius individuals 2018 ha estat del 112%, l'aportació en base variable per al 2019 serà de 84.000 €. A més de l'aportació definida que s'ha descrit més amunt, s'instrumenta a través d'una altra pòlissa una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per 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 2019 és d'uns 52.560 €

Continuació APT. A.1, Punt 9

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 anteriors, aquests s'hauran d'adaptar als interessos de l'entitat a llarg termini mitjançant l'establiment, d'acord amb el que estableix la LOSS, de disposicions en matèria de retencions, ajornament, rendiment i recuperacions anàlegs als 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.

Condicions del contracte de Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché com a Conseller Delegat:

- Aspectes generals

El vigent contracte de prestació de serveis relatius 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 anteriorment descrits. Així mateix, preveu clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats en línia amb el que s'ha detallat. El contracte no conté pactes de permanència.

S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la Política de Remuneració i les seves modificacions, així com per a la seva adaptació a qualsevol requeriment regulatori.

- 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.

La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i es veurà reduït per qualsevol quantitat percebuda per les Societats del Grup o en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual.

Aquesta compensació serà satisfeta en dotze mensualitats iguals, la primera d'elles pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el Contracte de Serveis i les onze següents, al final de cadascun dels onze mesos naturals següents.

L'incompliment del pacte de no-competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Sr. Gonzalo Gortázar d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.

- Extinció del contracte.

Sens perjudici de la compensació pel pacte de no-competència, el Sr. Gonzalo Gortázar tindrà dret a percebre de la Societat una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del Contracte de Serveis per qualsevol de les causes següents:

- Extinció unilateral per part del Sr. Gonzalo Gortázar per incompliment greu per part de la Societat de les obligacions incloses en el Contracte de Serveis;
- Extinció unilateral per part de la Societat sense causa justa;
- Cessament o no renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració de la Societat i de les seves funcions de Conseller Delegat sense causa justa; o
- Adquisició del control de la Societat per part d'una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa", en el sentit previst en l'article 42 del Codi de Comerç, o cessió o transmissió de tota o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer, o integració en altres grups empresarials que adquireixin el control de la Societat.

El dret a percebre la indemnització aquí descrita queda condicionat al fet que el senyor Gonzalo Gortázar renunciï de manera simultània a tots els càrrecs que ocupa en llocs representatius i d'administració en altres societats del grup de CaixaBank en què hi hagi un interès per part de la Societat, o en qualsevol altres entitats alienes en representació de CaixaBank.

L'import de la indemnització prevista es veurà reduït addicionalment per qualsevol quantitat percebuda de les Societats descrites en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització.

L'import de la indemnització resultant del que preveuen les Clàusules precedents quedarà subjecte als límits i s'haurà de fer efectiu en la forma i en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la Política de Remuneracions en matèria de pagaments per finalització anticipada, incloses les normes sobre reducció dels pagaments i sobre retenció dels instruments lliurats amb motiu d'aquests. La Societat pot cessar el senyor Gonzalo Gortázar del seu càrrec de Conseller Delegat i rescindir el Contracte de Serveis per una causa justa. S'entén per causa justa:

- Qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Sr. Gonzalo Gortázar ha de desenvolupar els seus càrrecs a CaixaBank o en qualsevol altra societat del seu grup;
- La manca d'idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al Sr. Gonzalo Gortázar; o
- Qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del Contracte de Serveis o de qualsevol altra relació orgànica o de serveis que es pugui establir entre el Sr. Gonzalo Gortázar i les entitats respectives en què representi CaixaBank.

En cas que l'extinció del Contracte de Serveis es produeixi per una causa justa o per renúncia voluntària del senyor Gonzalo Gortázar per causes diferents de les estipulades anteriorment, aquest no tindrà dret a percebre la indemnització descrita en aquest apartat.

Continuació APT. B.11

- Efectes sobre els drets acumulats de previsió social

i) Com a conseqüència de l'extinció del Contracte de Serveis, els fons acumulats en l'assegurança d'estalvi prevista en el Contracte de Serveis quedaran consolidats, de conformitat amb el que preveu el Contracte en qüestió.

ii) Pel que fa als fons acumulats en la Pòlissa de Beneficis Discrecionals previstos també en el Contracte de Serveis, aquests estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys a comptar de la data d'efectes i se sotmetran a les condicions previstes en la Política de Remuneració del Consell, el Contracte de Serveis i la pòlissa mateixa; tot això de conformitat amb el que preveuen els apartats 3 i 4 de la Norma 41 de la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya.

- En virtut del que disposa el Contracte de Serveis, la seva extinció no dona lloc a cap indemnització a favor del Sr. Tomás Muniesa.

- Pacte de no-competència postcontractual. Tal com ja s'ha descrit a l'apartat B.10, atès que el Sr. Tomás Muniesa continua exercint el càrrec de vicepresident no executiu, no serà aplicable l'obligació de no-competència postcontractual prevista en el seu contracte, tenint en compte que continuaran sent aplicables els deures de lleialtat que per als administradors s'estableixen en la LSC i els propis de l'estatut de conseller de CaixaBank.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel consell d'administració de la societat, en la sessió de:

21/02/2019

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

Si
 No