



**INFORME ANUAL SOBRE LES REMUNERACIONS
DELS MEMBRES DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE
CAIXABANK, SA**

Objecte de l'informe

Aquest informe, elaborat a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, recull la política retributiva de CaixaBank, SA per als membres del seu Consell d'Administració, amb subjecció als principis de transparència i informació.

L'informe conté els principis generals aplicables a la retribució dels Consellers, l'estructura retributiva prevista en la normativa societària, la política de remuneracions de la Societat per a l'any en curs i un resum global de com es va aplicar la política de remuneracions en l'exercici 2012, amb el detall de les retribucions individuals meritades per cada un dels Consellers.

D'acord amb el que s'estableix en l'article 61 ter de la Llei del Mercat de Valors, aquest informe es difondrà i sotmetrà a votació, amb caràcter consultiu i com a punt separat de l'ordre dia, en la Junta General Ordinària d'Accionistes.

Principis generals de la política retributiva dels Consellers

La política de retribucions de CaixaBank, SA s'ha desenvolupat d'acord amb el que s'estableix en els Estatuts Socials i en el Reglament del Consell.

D'acord amb l'article 4.3 b) del Reglament, correspon al Consell en ple aprovar, dins el sistema previst en els Estatuts, la retribució dels Consellers.

Per la seva banda, en l'article 14 d'aquest Reglament s'estableix que és responsabilitat de la Comissió de Nomenaments i Retribucions proposar al Consell d'Administració el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels Consellers, així com la retribució individual dels Consellers executius i les altres condicions dels seus contractes.

Els criteris a partir dels quals s'elaboren les fórmules retributives del Consell d'Administració de CaixaBank, SA apareixen recollits en l'article 23 del Reglament del Consell:

- El Consell procurarà que les retribucions siguin moderades en funció de les exigències del mercat.
- En particular, el Consell d'Administració adoptarà totes les mesures que estiguin al seu abast per assegurar que la retribució dels Consellers externs, inclosa la que, si s'escau, percebin com a membres de les Comissions, s'ajusti a les directrius següents:
 - el Conseller extern ha de ser retribuït en funció de la seva dedicació efectiva; i
 - l'import de la seva retribució s'ha de calcular de manera que ofereixi incentius per a la seva dedicació però no constitueixi un obstacle per a la seva independència.
- Els Consellers podran ser retribuïts amb el lliurament d'accions de la Societat o d'una altra companyia del grup al qual pertanyi, d'opcions sobre aquestes accions o

d'instruments vinculats a la seva cotització. Quan es refereixi a accions de la Societat o a instruments referenciats a la cotització d'aquestes accions, aquesta retribució haurà de ser acordada per la Junta General d'Accionistes.

Estructura del sistema de retribució

L'estructura de retribució dels Consellers, prevista en els Estatuts Socials i el Reglament del Consell, s'ajusta a les regles bàsiques per a la retribució dels administradors que estableix la Llei de Societats de Capital en el seu article 218.

En aquest sentit, l'article 34 dels Estatuts determina que la retribució anual dels Consellers consistirà en una participació en el benefici consolidat, una vegada deduïdes les despeses generals, els interessos, els impostos i altres quantitats que correspongui assignar al sanejament i l'amortització, i reconegut als accionistes un dividend del 4% del capital desemborsat.

La retribució dels administradors que tinguin atribuïdes funcions executives podrà consistir en una quantitat fixa, una quantitat complementària variable i també sistemes d'incentius, així com una part assistencial que podrà incloure sistemes de previsió i assegurances oportunes i, si escau, la Seguretat Social. En cas de cessament no degut a incompliment de les seves funcions, podrà tenir dret a una indemnització.

Amb l'acord previ de la Junta General d'Accionistes, els Consellers podran ser retribuïts amb el lliurament d'accions de la Societat o d'una altra companyia cotitzada del grup al qual pertanyi, d'opcions sobre aquestes accions o d'instruments vinculats a la seva cotització.

Política de retribucions per a l'any 2012

La política de retribucions per a l'exercici actual s'ajusta als principis generals de la política retributiva de consellers esmentada anteriorment.

En particular, el Consell d'Administració, en la seva sessió de 26 de gener de 2012, va aprovar, a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, que la remuneració a percebre en l'exercici 2012 pels vocals del Consell i pels membres de les Comissions es mantingués en els mateixos imports acordats per a l'exercici 2011, i es va fixar de la manera següent:

- (i) 90.000 euros anuals en concepte de remuneració de cada un dels vocals del Consell d'Administració;
- (ii) 30.000 euros anuals en concepte de remuneració de cada un dels membres de la Comissió Executiva, de la Comissió d'Auditoria i Control i de la Comissió de Nomenaments i Retribucions;
- (iii) les remuneracions indicades en els punts (i) i (ii) anteriors no estan condicionades a l'assistència a les sessions.

El 26 de juliol de 2012, en atenció a la recomanació del Ministeri d'Economia, que va sol·licitar a les empreses de l'Ibex una reducció de les retribucions dels seus Consells, el Consell de CaixaBank va acordar reduir a partir de l'1 d'agost de 2012 les retribucions que tenien fixades els membres del Consell per la seva pertinença a aquest i a les seves Comissions Delegades en un 10%.

Així mateix, pel que fa a la remuneració que el President del Consell d'Administració havia de percebre en l'exercici 2012, es va aprovar, també a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, mantenir la remuneració acordada per a l'exercici 2011, consistent en el fet que, addicionalment a la remuneració que percep com a vocal del Consell d'Administració de la Societat i a les que eventualment pogués rebre com a membre d'alguna de les Comissions d'aquest Consell, afectades per la reducció a què s'ha fet referència, rebí una remuneració anual d'1.000.000 euros.

Respecte al programa de retribució variable per a l'exercici 2012 dirigit al Vicepresident i Conseller Delegat, i amb els objectius de: (i) ajustar l'import de la retribució variable als riscos assumits pel Vicepresident i Conseller Delegat per a la consecució dels objectius fixats i als resultats globals de CaixaBank; (ii) ajustar les quanties de retribució variable assignades al Vicepresident i Conseller Delegat en cas que els riscos assumits per CaixaBank es materialitzin; (iii) diferir una part de la retribució variable del Vicepresident i Conseller Delegat durant un període de tres anys per al seu abonament; i (iv) contribuir a la participació del Vicepresident i Conseller Delegat en el capital social de CaixaBank. La Junta General Ordinària d'Accionistes de CaixaBank celebrada el 19 d'abril de 2012 va acordar modificar la forma de valorar l'import a percebre i el mètode de liquidació del programa de retribució variable esmentat, substituint el pagament en efectiu de part de la retribució variable pel lliurament diferit i condicionat d'accions, en els termes següents:

Ajornament: La liquidació del 50% de cada element de la retribució variable (efectiu i accions) corresponent a l'exercici 2012 s'ajornarà en el temps durant 3 anys i s'abonarà per terços, abans de finalitzar el mes de febrer dels anys 2014, 2015 i 2016. En el cas del Vicepresident i Conseller Delegat, el percentatge de retribució diferida s'incrementarà fins al 60%.

Import: L'import màxim distribuïble en accions conjuntament per al Vicepresident i Conseller Delegat i els alts directius durant l'any 2013 i tres següents, com a resultat de la retribució variable del 2012, s'estima en 1.080.000 euros, previ a la deducció d'impostos i de retencions, tot considerant que aquest col·lectiu i l'import bonus objectiu queden inalterats.

El nombre màxim d'accions a lliurar, previ a la deducció d'impostos i retencions, serà el quocient entre aquest import màxim estimat i el preu de cotització de l'acció de la Societat al tancament del dia 15 de febrer de 2013 o, si és el cas, el dia hàbil borsari anterior.

Ajustos en l'import de la retribució variable diferida: Els pagaments diferits seran, si escau, aprovats per la Comissió de Nomenaments i Retribucions de la Societat, previ anàlisi que no hi hagin concorregut incompliments normatius, tant si comporten pèrdues imputables a ell mateix com si no. En cas contrari, es procedirà a l'ajust total o parcial o total de la remuneració diferida.

Compromís de no transmissió: Les accions de la Societat que rebí el Vicepresident i Conseller Delegat en virtut del que es disposa en aquest acord no es podran transmetre durant el termini d'un any des de la data de la seva recepció.

Prohibició d'operacions de cobertura: El Vicepresident i Conseller Delegat tampoc no podrà dur a terme operacions de cobertura que menyscabin els efectes de l'alineació amb el risc inclosos en aquest sistema de remuneració, inclòs qualsevol tipus d'instrument financer o derivat.

Accions per lliurar: Les accions per lliurar seran de la Societat.

Altres ajustos: Si amb posterioritat al 30 de maig de 2012 es produís una variació del nombre d'accions per disminució o increment del valor nominal de les accions o operació d'efecte equivalent, es modificarà el nombre d'accions per lliurar per tal de mantenir el percentatge que representen sobre el total capital social.

Delegació de facultats: delegar en el Consell d'Administració, amb expressa facultat de delegació, al seu torn, en la Comissió Executiva del Consell d'Administració i en la Comissió de Nomenaments i Retribucions, o en qualsevol dels Consellers que estimi convenients, perquè, amb tota l'amplitud que es requereixi en dret, desenvolupi, formalitzi, executi i liquidi, si escau, aquest acord; adoptant tots els acords i signant tots els documents, públics o privats, que calgui o siguin convenients per a la seva plenitud d'efectes, amb facultat fins i tot d'esmena, rectificació, modificació o complement d'aquest acord i, en particular, a títol merament enunciatiu, amb les facultats següents:

(a) Desenvolupar i fixar les condicions concretes dels sistemes de retribució variable en accions en tot el no previst en l'acord.

(b) Redactar, subscriure i presentar totes les comunicacions i documentació complementària que calgui o sigui convenient davant de qualsevol organisme públic o privat a l'efecte de la implantació i execució i liquidació del sistema de retribució variable en accions, inclosos, en cas necessari, els fullets corresponents.

(c) Determinar el nombre concret d'accions que escaigui a cada un dels beneficiaris de l'acord, tot respectant els límits màxims establerts.

(d) Dur a terme qualsevol actuació, declaració o gestió davant de qualsevol organisme o entitat o registre públic o privat, nacional o estranger, per tal d'obtenir qualsevol autorització o verificació necessària per a la implantació, execució i liquidació del sistema de retribució variable en accions.

(e) Negociar, pactar i subscriure contractes de contrapartida i liquiditat amb les entitats financeres que lliurement designi, en els termes i condicions que consideri adequats.

(f) Redactar i publicar tots els anuncis que calgui o que siguin convenients.

(g) Redactar, subscriure, atorgar i, si escau, certificar qualsevol tipus de document relatiu al sistema de retribució variable en accions.

(h) Adaptar el contingut del sistema als requisits o observacions que, si escau, puguin fer les autoritats supervisores competents.

(i) I, en general, dur a terme totes les accions i subscriure tots els documents que calgui o siguin convenients per a la validesa, eficàcia, implantació, desenvolupament, execució, liquidació i bona fi del sistema de retribució variable en accions i de l'acord adoptat.

El 29 de novembre de 2012, el Consell d'Administració, amb un informe previ favorable de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, va aprovar la Política de Remuneracions per als professionals del col·lectiu identificat a l'efecte del Reial decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats de crèdit, entre els quals hi ha el Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank, per a qui la política aprovada preveu també la remuneració variable i, entre altres qüestions: mètriques lligades al risc, ajust ex ante i ex post del variable, ajornament del pagament de la remuneració variable i indemnització per cessament o rescissió anticipada.

Política de remuneració per als professionals del col·lectiu identificat a l'efecte del Reial decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres – entre els quals hi ha el Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank

En virtut del que es disposa en l'RD 216/2008¹, correspon a l'òrgan d'administració d'una entitat de crèdit l'establiment dels principis generals de la política de remuneracions de l'entitat, i en particular de les categories professionals d'empleats que incideixen de manera significativa en el seu perfil de risc (d'ara endavant, «**Col·lectiu Identificat**»). D'igual manera, correspon a l'òrgan d'administració garantir l'aplicació d'aquests principis i revisar-los periòdicament.

Així mateix, la Guia sobre polítiques i pràctiques de remuneració de 10 de desembre de 2010 (d'ara endavant, «**Guia CEBS**»²) estableix que la funció de supervisió de les entitats de crèdit hauria d'aprovar qualsevol exempció o modificació d'importància efectuades posteriorment a la política de remuneració, i considerar-ne i supervisar-ne acuradament els efectes.

En compliment d'aquestes normes, l'òrgan d'administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, «**CaixaBank**») va aprovar la política de remuneració següent per al Col·lectiu Identificat.

¹ Reial decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, en la redacció donada pel Reial decret 771/2011, de 3 de juny, pel qual es modifica el Reial decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, i el Reial decret 2606/1996, de 20 de desembre, sobre fons de garantia de dipòsits de les entitats de crèdit.

² La Comissió Executiva del Banc d'Espanya, amb data 5 de desembre de 2011, va acordar fer seva aquesta Guia, que conté criteris, pràctiques o procediments per afavorir una adequada avaluació dels riscos en matèria de remuneracions.

1. PRINCIPIES GENERALS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

El grup encapçalat per "la Caixa" (d'ara endavant, «Grup "la Caixa"»), en el qual CaixaBank es configura com a banc instrumental per a l'exercici indirecte de la seva activitat financera, és un grup financer capdavanter en el mercat espanyol, amb generació de valor per a la societat, per als clients i per als empleats. Per fer-ho, el Grup "la Caixa" ha d'oferir condicions de remuneració i de beneficis prou competitives per atreure, retenir i motivar el millor talent del mercat.

A continuació s'estableixen els principis generals de remuneració de "la Caixa" i de CaixaBank, aplicables al Col·lectiu Identificat en les diferents entitats del Grup.

Principis generals de remuneració:

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per aquest motiu, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en la qual aquests s'aconsegueixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment i en unes condicions competitives de compensació total.
- Dins d'aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament molt competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, basant principalment la seva capacitat d'atracció i retenció del talent en tots dos components de remuneració.
- L'element principal de l'oferta de beneficis és el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals, que destaca en comparació de la resta d'entitats financeres del mercat espanyol i que constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fix i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries on, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador a causa del seu paper potencial com a generador de risc.
- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració de l'Alta Direcció, establerta dins el marc general definit en aquesta política de remuneració, és aprovada pels òrgans de govern competents de "la Caixa" i de CaixaBank.

2. GOBERNANÇA

2.1. Funcions del Consell d'Administració

Els estatuts socials de CaixaBank atribueixen al seu Consell d'Administració la funció de dirigir i ordenar la política de personal i acordar les decisions que comportin l'execució d'aquesta política. El Reglament del Consell d'Administració de la Societat estableix que correspon al Consell la fixació de (i) les polítiques i estratègies generals de la Societat; (ii) la política de remuneració i avaluació de l'acompliment dels Alts Directius; i (iii) la política de control i gestió de riscos, així com el seguiment periòdic dels sistemes interns d'informació i control.

Així mateix, el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank reserva a aquest òrgan l'adopció de determinades decisions operatives, entre les quals hi ha la remuneració dels consellers, dins el sistema previst en els Estatuts, així com, en el cas dels consellers executius, la remuneració addicional per les seves funcions executives i altres condicions que hagin de respectar els seus contractes.

Addicionalment, l'RD 216/2008 atribueix al Consell d'Administració de CaixaBank la funció d'establir i garantir l'aplicació dels principis generals de la política de remuneració i la seva revisió periòdica.

2.2. Funcions de la Comissió de Retribucions i Nomenaments de CaixaBank

El Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank atribueix a la Comissió de Nomenaments i Retribucions facultats d'informació, assessorament i proposta en les matèries de remuneració determinades pel mateix Reglament.

Entre les seves responsabilitats bàsiques s'enumeren les següents:

- Proposar al Consell d'Administració (i) el sistema i la quantia de les remuneracions anuals dels Consellers i Alts Directius; (ii) la remuneració individual dels Consellers executius i de les altres condicions dels seus contractes; i (iii) les condicions bàsiques dels contractes dels Alts Directius.
- Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de remuneració i ponderar-ne l'adequació i els rendiments.

Addicionalment, l'RD 216/2008 atribueix a la Comissió de Retribucions i Nomenaments de CaixaBank (d'ara endavant, la «**CNR**») la supervisió directa de la remuneració dels directius encarregats de la gestió de risc i amb funcions de compliment, així com la preparació de les decisions relatives a les remuneracions, incloses les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos de l'Entitat, que haurà d'adoptar el Consell d'Administració.

L'òrgan de govern de CaixaBank és l'encarregat de fixar les condicions retributives dels professionals del Col·lectiu Identificat que desenvolupen les seves funcions en CaixaBank.

2.3. Funcions del Comitè de Direcció de CaixaBank

L'RD 216/2008 i la Guia CEBS estableixen la necessitat que les funcions de control participin en el disseny de la política de remuneració. Tenint en compte això, el Comitè de Direcció de CaixaBank incorpora representants de, entre altres, les àrees següents:

- Riscos
- Finances

- Auditoria, Control Intern i Compliment Normatiu
- Recursos Humans
- Secretaria General i del Consell

En particular, el Comitè de Direcció de CaixaBank es responsabilitza de garantir l'obtenció i preparació de la informació necessària perquè la CNR pugui complir amb les seves responsabilitats d'una manera eficient.

El Departament de Recursos Humans de CaixaBank (d'ara endavant, «RRHH») és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions en el Comitè de Direcció.

L'obtenció, preparació i revisió d'informació sobre la remuneració del Comitè de Direcció i la política aplicable a aquest col·lectiu queden excloses de les funcions del Comitè de Direcció de CaixaBank, i han de ser desenvolupades directament per la CNR.

3. CRITERIS DE DETERMINACIÓ DEL COL·LECTIU IDENTIFICAT

L'Àrea de RRHH de CaixaBank, conjuntament amb l'Àrea de Riscos, proposa al Comitè de Direcció i a la Comissió de Nomenaments i Retribucions les funcions que es consideren incloses en el marc dels criteris establerts en aquesta política i en funció de les directrius fixades pel Banc d'Espanya, entre les quals figura la de Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank.

4. COMPONENTS DE LA REMUNERACIÓ

4.1. Aspectes generals

La política de remuneració per al Col·lectiu Identificat s'estructura prenent en consideració el context de conjuntura i resultats, i inclou:

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional de l'empleat, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- Una remuneració variable vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- Beneficis socials.

Les quanties de remuneració fixa són suficients, i el percentatge que representa la remuneració variable sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït.

Sobre això, la Guia CEBS estableix que com més elevada sigui la remuneració variable en relació amb la remuneració fixa, més alt serà l'incentiu per aconseguir els resultats requerits, i més nombrosos poden arribar a ser els riscos associats. D'altra banda, si el component fix és massa baix en relació amb la remuneració variable, és possible que sigui difícil reduir o eliminar la remuneració variable en un exercici financer en què s'hagin obtingut mals resultats.

De manera implícita, la Guia CEBS equipara, per tant, la remuneració variable amb un incentiu a assumir riscos, i conclou que un nivell baix de la remuneració variable constitueix un mètode simple de protecció enfront dels incentius basats en un nivell no adequat d'assumpció de riscos.

D'altra banda, seguint el que es disposa en la Guia CEBS, el nivell d'assumpció de riscos ha de tenir igualment en compte la categoria dels professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, tot aplicant el principi de proporcionalitat interna, pel qual l'equilibri apropiat dels components fix i variable de la remuneració pot variar entre les categories de professionals, depenent de les condicions del mercat i del context específic en què opera l'entitat financera. Per tot això, la política de remuneració ha de procurar l'equilibri raonable i prudent entre la remuneració fixa i la variable.

4.2. Remuneració fixa

Com a criteri general s'aplica als empleats de CaixaBank el sistema de classificació professional i taules salarials del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis i els acords laborals pactats amb la representació legal dels treballadors.

La remuneració fixa a percebre per cada persona es determina a partir del càrrec que exerceix, tot aplicant la taula salarial del referit Conveni en funció del seu nivell professional, de l'acord laboral i de la classificació del centre de treball.

Les posicions de Serveis Centrals s'emmarquen dins una classificació per nivells de contribució, amb bandes salarials establertes de manera que permetin la gestió de l'equitat interna. Així mateix, vetllant per la competitivitat externa, aquests imports de les bandes salarials es defineixen en funció del posicionament competitiu de l'Entitat; per fer-ho es duu a terme un seguiment de l'evolució dels salaris de mercat, tot participant anualment en diverses enquestes salarials.

La política de remuneració aplicada a les posicions de l'Alta Direcció es basa, principalment, en un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials específiques.

4.3. Remuneració variable

La remuneració variable ajustada al risc per al Col·lectiu Identificat es basa en el mix de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable, anteriorment descrita) i en el mesurament de l'acompliment.

El mesurament d'acompliment es duu a terme mitjançant ajustos ex ante i ex post de la remuneració, com a forma d'aplicació del control del risc.

Per al mesurament de l'acompliment i en l'avaluació dels resultats individuals s'han d'utilitzar criteris quantitius (financers) i qualitius (no financers). Generalment, els criteris quantitius han de ser més habituals a nivell de l'entitat i en el seu conjunt, mentre que els factors qualitius s'han d'aplicar habitualment a nivell individual, on són més rellevants. No obstant això, aquests últims també poden ser rellevants a nivell de tota l'entitat o d'unitats de negoci.

La combinació adequada de criteris quantitius i qualitius ha de dependre també de les funcions i de les responsabilitats de cada professional. En tots els casos, els criteris

quantitatius i qualitatis i l'equilibri entre ells, per a cada nivell i categoria, han d'estar especificats i clarament documentats.

Els indicadors que s'utilitzen per ajustar a risc ex ante la remuneració variable meritada a través dels Programes de Bonus o Programes de Reptes varien entre categories del Col·lectiu Identificat.

4.3.1. Ajust a risc ex ante per a Consellers Executius i Alta Direcció

La remuneració variable aplicable als Consellers Executius i a l'Alta Direcció es determina d'acord amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

- 50% en funció dels reptes individuals
- 50% en funció dels reptes corporatius, d'acord amb el següent desglossament:
 - 10%: benefici net recurrent dividit entre el capital regulatori
 - 7,5%: ROA
 - 10%: liquiditat
 - 10%: morositat
 - 5%: qualitat
 - 7,5%: eficiència (mesurada en termes de variació de despeses d'exploració consolidades de CaixaBank)

4.3.2. Ajornament del pagament de la remuneració variable

Professionals afectats per l'ajornament

Per als professionals del Col·lectiu Identificat, l'ajornament s'aplica quan l'import total de la remuneració variable meritada és superior a 100.000 € o al 30% de la remuneració fixa del professional. Això mateix és aplicable als professionals que, sense formar part del Col·lectiu Identificat, meriten un «bonus» igual o superior a 200.000 €.

Per a les categories d'Alta Direcció, Directors Executius i Directors Executius Territorials, l'ajornament s'aplica a una part de la remuneració variable en tot cas i independentment del seu import.

Funcionament de l'ajornament

En la data de pagament que s'hagi previst en el Programa de Reptes que correspongui a cada professional, s'abona el percentatge de la remuneració variable meritada (d'ara endavant, «**data del pagament upfront**») corresponent a la categoria a la qual pertanyi. El percentatge de la remuneració variable que se subjecta a ajornament és el següent:

- Vicepresident Executiu / Conseller Delegat: 60%

Sempre que no es produeixin les situacions previstes a l'apartat 6.3.4 (Ajust a risc ex post), la part diferida de la remuneració variable caldria abonar-la en tres pagaments, amb els imports i les dates que es determinen a continuació:

- 1/3 del variable ajustat a risc s'abona 12 mesos després de la data del pagament *upfront*.
- 1/3 del variable ajustat a risc s'abona 24 mesos després de la data del pagament *upfront*.
- 1/3 del variable ajustat a risc s'abona 36 mesos després de la data del pagament *upfront*.

El 50% de l'import a abonar en cada una d'aquestes tres dates es paga en metàl·lic. El 50% restant es paga en accions una vegada satisfets els impostos (o retencions o ingressos a compte) aplicables.

Totes les accions lliurades comporten un període de restricció de venda d'un any des de l'adquisició del dret. Durant el període de restricció de venda, l'exercici dels drets com a accionista correspon al professional, en tant que titular de les accions. Pot haver-hi situacions especials no previstes en les quals les normes de desenvolupament han de preveure solucions específiques (és el cas d'operacions corporatives que afectin la titularitat de les accions lliurades).

La titularitat tant de les accions com de l'efectiu del qual s'ha ajornat el lliurament en virtut del que s'ha dit anteriorment, és de l'entitat que hagi de satisfer la retribució. L'efectiu ajornat merita interessos per al professional, calculats aplicant el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat pel net percebut. Els rendiments de les accions ajornades corresponen al professional. Els rendiments inclouen qualsevol forma de remuneració de l'accionista o rèdit de les accions; així, sense caràcter limitatiu, s'hi inclouen els dividendes bruts distribuïts, les accions alliberades assignades a les accions diferides o, si escau, el producte de l'alienació dels drets d'assignació gratuïta o de subscripció preferent d'accions, entre altres possibles. Les normes de desenvolupament hauran de procurar que no es dilueixi el valor de les accions diferides; qualsevol rendiment en efectiu ajornat meritara interessos en la forma que s'ha descrit anteriorment.

Les accions es lliuren exclusivament al professional. En situacions de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, o en cas de defunció, RRHH, juntament amb el Departament de Riscos, ha de determinar el procés de liquidació dels cicles de cobrament pendents.

4.3.3. Ajust a risc ex post

Supòsits d'afectació del dret a la remuneració variable

El sistema d'ajust ex post de les remuneracions variables aplicat al Col·lectiu Identificat, d'acord amb el que s'estableix en el Reial decret, no ha de permetre que la remuneració variable ajornada es pagui si no resulta sostenible d'acord amb la situació de l'entitat en el seu conjunt, i si no es justifica en funció dels resultats de l'entitat, de la unitat de negoci i del professional de què es tracti.

D'aquesta manera, les persones incloses en el Col·lectiu Identificat, a proposta de RRHH, perdran el dret a cobrar els imports de remuneració variable ajornats, en efectiu o mitjançant lliurament d'accions, en les situacions següents:

- En general, i tal com estableix l'RD 216/2008, supòsits en què la satisfacció d'aquests imports no resulti sostenible d'acord amb la situació de l'entitat en el seu conjunt o, si no es justifica, amb els resultats de l'entitat, de la unitat de negoci i del professional de què es tracti.

- Per als Prenedors de Risc de Crèdit, consums de capital per risc de crèdit superiors als nivells tolerables preestablerts (és a dir, 25% d'excés en el cas dels prenedors i impulsors de risc de crèdit).
- Acomiadaments disciplinaris procedents.
- Incompliments normatius de caràcter general que tinguin un caràcter substancial.^{3 4}
- Incompliments normatius que comportin o no pèrdues, imputables a un professional, que puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci.

4.3.4. Gestió de les altes i baixes al Col·lectiu Identificat

Incorporacions, promocions o increments en el nivell de facultats

A l'efecte d'aquest apartat, es prenen en consideració les situacions particulars en què els professionals s'incorporen a l'entitat o són promoguts, passant a ocupar un lloc de treball afectat per l'ajust a risc amb un nivell de facultats en matèria de riscos que assoleixi o superi el nivell 710.⁵

En aquestes situacions el sistema d'ajust a risc és operatiu des de la data en què el professional accedeix al Programa de Bonus o Programa de Reptes corresponent al nou lloc de treball i actua sobre l'import que li correspongui en el mateix programa.

En relació amb l'import que pugui correspondre al professional de resultes del Programa de Reptes que li sigui aplicable en la seva funció anterior, només caldrà subjectar-ho a les regles aquí previstes en aquells casos en què aquesta funció estigui inclosa entre les categories afectades.

Suspensió i extinció de la relació laboral

En el supòsit de suspensió del contracte de treball dels professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, l'abonament de la remuneració variable queda subjecte als criteris previstos en aquest document.

En qualsevol supòsit d'extinció del contracte de treball s'aplicarà el criteri definit en matèria d'ajust de risc ex post establert en aquest document.

Segons la naturalesa de la seva extinció, RRHH pot proposar altres fórmules per liquidar la posició de l'empleat quant a ajornament de «bonus».

³ Es considera incompliment qualsevol vulneració de les normes i processos interns de l'entitat (inclosa la norma 204 sobre facultats de risc) que sigui identificada per l'Àrea d'Auditoria Interna (o altres). Aquesta ommissió normativa l'haurà de qualificar RRHH com una infracció greu o molt greu perquè impliqui el no pagament del variable ajornat.

⁴ RRHH determinarà l'aplicació de la pèrdua del dret de cobrament de la part ajornada en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

⁵ Facultats per a l'aprovació d'operacions amb un import de pèrdua màxima d'1,2 milions d'euros.

4.4. Previsió empresarial

Criteris generals

El sistema de previsió social de Grup "la Caixa", per a tota la plantilla, és un sistema mixt, d'aportació definida per a la contingència de jubilació i de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i defunció, i s'instrumenta en un pla de pensions d'ocupació.

Adicionalment, hi ha un sistema complementari d'aportació definida a la jubilació o de prestació definida per a alguns dels directius amb compromisos assumits abans d'una data determinada. Aquests compromisos addicionals s'instrumenten a través de diversos contractes d'assegurança col·lectiva de vida subscrits per l'Entitat. Aquests contractes d'assegurança es regeixen específicament pel que s'estableix en la disposició addicional primera del Text refós de la Llei de Regulació dels Plans i Fons de Pensions, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre (d'ara endavant, «**Llei dels Plans i Fons de Pensions**»), i en el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris, aprovat pel Reial decret 1588/1999, de 15 d'octubre.

Les prestacions per pensions previstes per l'Entitat per a l'equip directiu s'apliquen de manera objectiva en funció de l'accés del professional a un determinat nivell directiu o en circumstàncies similars que determinin una redefinició de condicions de remuneració. La quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions no es poden determinar com a part del paquet de remuneracions variables ni estar referenciada al compliment de paràmetres d'acompliment.

Característiques de les aportacions

L'aportació al pla de pensions d'ocupació per a la prestació de jubilació es fa a partir del 13è mes de relació laboral de l'empleat amb l'Entitat i s'ha de mantenir mentre l'empleat mantingui la condició de tal i fins que compleixi l'edat de 65 anys.

Aquesta aportació s'efectua durant els 108 primers mesos en què es faci, per un import equivalent al 8,5% del salari pensionable mensual de l'empleat i, posteriorment, del 7,5% d'aquest salari pensionable. Aquesta es fa per mesos naturals i postpagables, i dins dels dos últims dies laborals; si escau, es calcula la fracció corresponent al mes d'inici de l'aportació i a la fi d'aquesta per cessament o suspensió de la relació laboral. L'aportació per a les prestacions de risc, invalidesa i defunció té efectes des de la data de la seva adhesió i es merita anualment per un import equivalent a la prima de l'assegurament.

Quan les aportacions al pla de pensions d'ocupació excedeixen els límits legals d'aportació a un pla de pensions, s'instrumenten a través d'una pòlissa d'excessos.

Adicionalment, en els contractes de treball signats per les respectives entitats i els Alts Directius es pacten diverses millores en matèria de previsió social complementària, particularment en relació amb la contingència de jubilació, instrumentades a través de pòlisses d'assegurança col·lectiva de vida, en la forma que ordena la normativa vigent en matèria de plans i fons de pensions.

4.5. Altres beneficis

Amb caràcter general, el Col·lectiu Identificat és elegible per a la política de beneficis establerta per al col·lectiu d'empleats del Grup "la Caixa", que està orientada a oferir una

oferta de beneficis socials competitiva i basada en l'aprofitament de les sinergies del grup (és a dir, condicions financeres preferents o assistència sanitària).

4.6. Pagaments per rescissió

Les obligacions en matèria d'indemnitzacions assumides per l'Entitat estan determinades per la normativa, que estableix el pagament d'una determinada indemnització exclusivament en aquells supòsits previstos per l'Estatut dels Treballadors i normativa d'aplicació. Així, l'empleat no té dret a percebre cap indemnització en cas d'acomiadament declarat procedent.

De la mateixa manera, els contractes no han de reconèixer cap indemnització en els supòsits d'incompliment dels deures i funcions propis del professional, i en qualsevol cas la política i les decisions en matèria d'indemnització han de tenir en compte el principi que aquestes no poden en cap cas recompensar mals resultats.

En el Col·lectiu Identificat, les indemnitzacions per cessament o rescissió anticipada se satisfan per la diferència positiva que en cada cas pugui correspondre entre la quantia indemnitzatòria que escaigui i la provisió matemàtica constituïda a favor seu en la pòlissa que instrumenta els compromisos per pensions, sobre la qual s'escaigui que el professional manté la titularitat en supòsits de cessament o rescissió anticipada.

5. APLICACIÓ, AVALUACIÓ I REVISIÓ DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

5.1. Aplicació anual i revisió anual

Anualment, l'òrgan de govern de CaixaBank procedirà a la revisió dels principis i procediments continguts en aquest document, a fi d'incorporar-hi les modificacions, adaptacions o normes de desenvolupament que escaigui.

Així mateix, amb caràcter anual, l'òrgan d'administració procedirà a l'aprovació de la política de remuneració per a l'exercici en curs, juntament amb les normes de desenvolupament que l'hagin de complementar.

5.2. Avaluació

Anualment, el departament d'auditoria de CaixaBank ha de dur a terme una avaluació interna sobre l'aplicació de la política de remuneració, a fi de verificar el compliment de les pautes i procediments de remuneració adoptats per l'òrgan de govern.

El quadre següent descriu els diferents àmbits d'abast de l'avaluació:

Àmbits	Aspectes revisats
1. Governança	1. Supervisió periòdica
	2. Comissió de Nomenaments i Retribucions
2. Col·lectiu subjecte	1. Col·lectiu Identificat

3. Principis generals de la Política de Remuneració	1. Aspectes generals
	2. Relació remuneració fixa-variable
	3. Funcions de control
	4. Programa de Bonus
	5. Base de capital/Liquiditat
4. Ajust al risc	1. Gestió del risc
	2. Mètriques
	3. Ajust ex post
5. Ajornament	1. Aplicació al Col·lectiu Identificat
	2. Quantia i termini d'ajornament
	3. Lliurament d'accions
6. Noves incorporacions i rescissions de contractes	1. Cobertures personals
	2. Remuneració variable garantida
	3. Pagaments per rescissió anticipada
	4. Plans de pensions
	5. «Frau de llei»
7. Informació publicada per a tercers	1. Informació publicada en la Memòria, l'IRP i l'Informe de Govern Corporatiu

6. VIGÈNCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

Les polítiques i els procediments tindran vigència indefinida, sense perjudici de les modificacions, adaptacions, actualitzacions o substitucions que a cada moment pugui acordar l'òrgan de govern de CaixaBank.

Retribució del Consell d'Administració en l'exercici 2012

Per l'exercici de les funcions de supervisió i decisió col·legiada, i de conformitat amb la proposta feta per la Comissió de Nomenaments i Retribucions, el Consell d'Administració va fixar, en la seva reunió del 26 de gener de 2012, una retribució per als Consellers igual a l'establerta per a l'exercici 2011, de caràcter fix.

El 26 de juny de 2012, en atenció a la recomanació del Ministeri d'Economia, que va sol·licitar a les empreses de l'Ibex una reducció de les retribucions dels seus Consells, el Consell de CaixaBank va acordar reduir a partir de l'1 d'agost de 2012 les retribucions que tenien fixades els membres del Consell per la seva pertinença a aquest i a les seves Comissions Delegades en un 10%. Així mateix, pel que fa al President es va acordar mantenir la retribució que percep, al marge de les que rep com a vocal del Consell i, eventualment, les que pogués percebre com a membre d'alguna de les Comissions del mateix Consell, afectades per la reducció a què s'ha fet referència, en la mateixa quantitat que ja tenia fixada per a l'any 2011.

El 29 de novembre de 2012, el Consell d'Administració, amb un informe previ favorable de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, va acordar aprovar la Política de Remuneracions per als professionals del col·lectiu identificat a l'efecte del Reial decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats de crèdit, entre els quals hi ha el Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank, per a qui la política aprovada preveu també la remuneració variable.

La remuneració agregada percebuda pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, SA en l'exercici 2012 ha estat de 5.421 milers d'euros per la pertinença al Consell de la Societat i de 1.090 milers d'euros per la pertinença a altres consells d'administració de societats del Grup.

Per «societats del grup» s'entenen aquelles societats el control de les quals és exercit per CaixaBank, SA, per la qual cosa no s'inclouen les remuneracions que rebin els Consellers en la seva condició d'administradors de societats –cotitzades o no– participades per la Societat però que no són controlades per ella.

Desglossament de la remuneració individual meritada per cada Conseller durant l'exercici 2012:

Consell d'Administració

(Milers d'euros)			Remuneracions	
			2012	
Nom	Càrrec	Tipus conseller	Per l'Entitat	Per Societats del Grup
Fainé Casas, Isidre	President	Dominical	1.115	
Nin Génova, Juan María	Vicepresident	Executiu	2.592	90
Aurín Pardo, Eva	Consellera	Dominical	41	
Bartolomé Gil, María Teresa	Consellera	Dominical	45	
Bassons Boncompte, Maria Teresa	Consellera	Dominical	41	
Caja Navarra, representada per José Antonio Asiáin Ayala	Conseller	Dominical	20	
Cajasol, representada per Guillermo Sierra Molina	Conseller	Dominical	20	
Estepé Tous, Isabel	Consellera	Independent	144	
Gabarró Serra, Salvador	Conseller	Dominical	115	
Gallardo Torrededía, Susana	Consellera	Independent	126	
Godó Muntañola, Javier	Conseller	Dominical	115	90
Goñi Beltrán, Enrique	Conseller	Dominical	10	
Ibarz Alegria, Javier	Conseller	Dominical	55	

Juan Franch, Immaculada	Consellera	Dominical	45	90
Li Kwok-po, David	Conseller	Altres Externs	86	
Llobet Maria, Maria Dolors	Consellera	Dominical	115	100
López Burniol, Juan José	Conseller	Dominical	115	
Mercader Miró, Jorge	Conseller	Dominical	60	530
Minc, Alain	Conseller	Independent	115	
Noguer Planas, Miquel	Conseller	Dominical	45	190
Pulido Gutiérrez, Antonio	Conseller	Dominical	10	
Reed, John S.	Conseller	Independent	86	
Rodés Castañé, Leopoldo	Conseller	Dominical	86	
Rosell Lastortras, Juan	Conseller	Altres Externs	104	
Vives Torrents, Francesc Xavier	Conseller	Independent	115	
Total			5.421	1.090

La remuneració dels Consellers de l'exercici 2012, anteriorment desglossada, té en compte els aspectes següents:

- . El 30 de juny de 2011 el Sr. Nin va assumir el càrrec de Vicepresident Conseller Delegat de CaixaBank, i va ser reelegit el 19 d'abril de 2012.
- . La Sra. María Teresa Bartolomé Gil va ser nomenada per cooptació el 26 de gener de 2012, i ratificada i nomenada en la Junta General Ordinària del 19 d'abril de 2012.
- . La Sra. Eva Aurín Pardo, la Sra. Teresa Bassons Boncompte i el Sr. Javier Ibarz Alegria van ser nomenats en la Junta General Extraordinària d'Accionistes celebrada el 26 de juny de 2012.
- . La Sra. María Teresa Bartolomé Gil, la Sra. Immaculada Juan Franch, el Sr. Jorge Mercader Miró i el Sr. Miquel Noguer Planas van presentar la seva dimissió en el Consell d'Administració del 22 de maig de 2012, amb efectes el 26 de juny de 2012.
- . Caja Navarra i Cajasol van ser nomenades membres del Consell d'Administració de CaixaBank el 20 de setembre de 2012.
- . El Sr. Enrique Goñi Beltrán i el Sr. Antonio Pulido Gutiérrez van ser nomenats en la Junta General Extraordinària d'Accionistes celebrada el 26 de juny de 2012, subjecte a la inscripció de la fusió amb Banca Cívica, i van ser baixa per renúncia el 20 de setembre de 2012.

. El 26 de juliol de 2012, el Consell d'Administració va acordar reduir a partir de l'1 d'agost en un 10% la retribució dels seus membres per la seva pertinença al Consell i a les seves Comissions Delegades.

. L'import de la remuneració total inclou la retribució fixa, en espècie, i variable total assignades als consellers. En aplicació del Reial decret 771/11, en aquest últim concepte s'inclou la retribució variable ja rebuda pel Vicepresident i el Conseller Delegat, tant en efectiu com en accions, així com la part de retribució variable diferida (efectiu i accions) a rebre linealment durant els propers anys.

CaixaBank té subscripta una pòlissa d'assegurança col·lectiva de responsabilitat civil que cobreix els membres del Consell d'Administració i de l'Alta Direcció de CaixaBank. Les primes pagades el 2012 per aquest concepte són de 780 milers d'euros.

CaixaBank no té contretes obligacions en matèria de compromisos per pensions amb els membres, antics i actuals, del Consell d'Administració per la seva condició de consellers.

Les remuneracions percebudes durant el 2012 pels membres del Consell d'Administració de CaixaBank per la seva funció de representació de l'Entitat en els Consells d'Administració de societats cotitzades i d'altres societats en les quals aquella tingui una presència o representació significativa, i que siguin societats del perímetre de CaixaBank, excloses les societats del grup, són de 1.119 milers d'euros i figuren registrades en els comptes de pèrdues i guanys de les societats esmentades.

Assessorament de la Comissió de Nomenaments i Retribucions

En tots els processos d'adopció de les seves respectives decisions, la Comissió de Nomenaments i Retribucions ha pogut contrastar les dades rellevants amb les corresponents a mercats i entitats comparables, tenint en compte la dimensió, les característiques i les activitats de la Societat.

Barcelona, 21 de febrer de 2013



**Av. Diagonal, 621
08028 Barcelona
www.caixabank.com**
