

ANNEX 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

DATA FI DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA 31/12/2013

CIF A-08663619

DENOMINACIÓ SOCIAL

CAIXABANK, SA

DOMICILI SOCIAL

AV. DIAGONAL N.621, (BARCELONA)

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

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

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

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

Expliqui la política de remuneracions

Principis 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 líder en el mercat espanyol amb generació de valor per a la societat, per als clients i per als empleats. Per aconseguir-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.

En particular, els principis generals de remuneració són els següents:

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què aquests s'assoleixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- La Política de Remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment i en unes condicions competitives de compensació total.
- Dins 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 els dos components de remuneració.
- L'element principal de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, amb la qual cosa constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos 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 potencial paper com a generador de risc.
- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració de l'Alta Direcció, establerta dins del marc general definit en la Política de Remuneració, és aprovada pels òrgans de govern competents de CaixaBank.

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.

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

En aquest sentit, l'article 34 dels Estatuts, modificat per acord de la Junta General d'Accionistes de data 25 d'abril de 2013, estableix que la retribució dels Consellers consistirà en una quantitat fixa anual que determinarà la Junta General d'Accionistes. I, a l'efecte del que preveuen els apartats 2 i 3 del nou article 34 dels Estatuts Socials, la Junta General esmentada va acordar fixar en TRES MILIONS CENT MIL (3.100.000) EUROS la quantitat fixa anual de la remuneració dels Consellers de CaixaBank. Aquesta quantitat es mantindrà vigent mentre la Junta General d'accionistes no acordi modificar-la, amb la possibilitat de ser reduïda pel Consell d'Administració en els termes previstos al citat apartat 2 de l'article 34 dels Estatuts.

Així mateix, els Consellers, dins el límit màxim establert per la Junta General, podran ser retribuïts amb el lliurament d'accions de la Societat o d'una altra companyia cotitzada del grup a què pertanyi, d'opcions sobre les primeres o d'instruments vinculats a la seva cotització. Aquesta retribució haurà de ser acordada per la Junta General d'Accionistes.

L'acord expressarà, si escau, el nombre d'accions per lliurar, el preu d'exercici dels drets d'opció, el valor de les accions que es prengui com a referència i el termini de durada d'aquesta forma de retribució.

Malgrat aquestes previsions establertes en els Estatuts, CaixaBank té establert un sistema retributiu per als membres del Consell d'Administració que retribueix de forma lineal i fixa als seus membres per la seva participació en el Consell i addicionalment per la pertinença a alguna de les seves Comissions, sense quantitats complementàries variables, ni lliurament d'accions de la Societat o d'una altra companyia cotitzada del Grup a què pertanyi, d'opcions sobre aquestes o d'instruments vinculats a la seva cotització.

Així mateix, el President del Consell, per l'exercici d'aquesta funció, té establerta una retribució fixa addicional.

Independentment del que s'ha esmentat, s'estableix que els administradors que tinguin atribuïdes funcions executives en la Societat, sigui quina sigui la naturalesa de la seva relació jurídica amb aquesta, tindran dret a percebre una retribució per la prestació d'aquestes funcions que determinarà el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions i que 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 oportuns i, si escau, la Seguretat Social. En cas de cessament no degut a l'incompliment de les seves funcions, podran tenir dret a una indemnització.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'"Apartat E.1" d'aquest Informe.

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

Expliqui el procés per determinar la política de remuneracions

- Funcions del Comitè de Direcció de CaixaBank:

El RD 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, i la Guia de la Comissió Executiva del Banc d'Espanya (Guia CEBS), estableixen la necessitat que les funcions de control participin en el disseny de la política de remuneració. Considerant les línies anteriors, el Comitè de Direcció de CaixaBank incorpora representants de, entre d'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 la preparació de la informació necessària perquè la Comissió de Nomenaments i Retribucions pugui complir amb les seves responsabilitats de manera eficient.

El Departament de Recursos Humans de CaixaBank és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions en el Comitè de Direcció.

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

- Funcions de la Comissió de Nomenaments i Retribucions 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 Reglament mateix.

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 la resta de condicions dels seus contractes; i (iii) les condicions bàsiques dels contractes dels Alts Directius.
- Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de remuneració ponderant-ne l'adequació i els rendiments.

Addicionalment, aquest RD 216/2008 atribueix a la Comissió de Nomenaments i Retribucions 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, incloent-hi les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos de l'entitat, que haurà d'adoptar el Consell d'Administració.

Els membres que la componen són:

Susana Gallardo Torrededia, (Independent): President

María Teresa Bassons Boncompte (Dominical): Vocal

Javier Godó Muntañola (Dominical): Vocal

El 12 de desembre de 2013, la senyora Isabel Estapé Tous, Consellera independent, va presentar la seva renúncia al càrrec de membre del Consell d'Administració CaixaBank i en conseqüència també al seu càrrec de President de la Comissió de Nomenaments i Retribucions. En la mateixa data, es va nomenar la senyora María Teresa Bassons Boncompte, Consellera dominical de CaixaBank, per ocupar el càrrec de vocal d'aquesta Comissió.

El mateix dia de l'aprovació d'aquest Informe, el Consell d'Administració va acordar cobrir la vacant de la senyora Isabel Estapé Tous amb el nomenament d'un altre Conseller independent.

- 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 la tasca 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.

El RD 216/2008 de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, atribueix al Consell d'Administració la funció d'establir i garantir l'aplicació dels principis generals de la política de remuneració i la seva revisió periòdica.

El Consell d'Administració de CaixaBank és l'encarregat de fixar les condicions retributives dels professionals del Col·lectiu Identificat que desenvolupen les seves funcions a CaixaBank.

- Funcions de la Junta General d'Accionistes:

De conformitat amb el que estableix l'article 34 dels Estatuts, la Junta General d'Accionistes determinarà la retribució dels Consellers, que consistirà en una quantitat fixa anual. Aquesta quantitat es mantindrà vigent mentre la Junta General d'Accionistes no acordi modificar-la.

Així mateix, els administradors que tinguin atribuïdes funcions executives en la Societat, sigui quina sigui la naturalesa de la seva relació jurídica amb aquesta, tindran dret a percebre una retribució per la prestació d'aquestes funcions que determinarà el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions i que 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 oportuns i, si escau, la Seguretat Social.

Per raons de limitació de caràcters, la informació segueix a l'"Apartat E.1" d'aquest Informe.

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

Expliqui els components fixos de la remuneració

CaixaBank té establert un sistema retributiu per als membres del Consell d'Administració que retribueix de forma lineal i fixa els seus membres per la seva participació en el Consell i addicionalment per la pertinença a alguna de les seves Comissions. Així mateix, el President del Consell, per l'exercici d'aquesta funció, té establerta una retribució fixa addicional.

En el cas del seu Vicepresident i Conseller Delegat, per l'acompliment de les seves funcions executives, tenen una retribució addicional.

Per tant, la retribució dels Consellers no executius es diferencia de la del Conseller executiu, la qual cosa es detalla a continuació.

El Consell d'Administració, en la seva sessió de 21 de febrer de 2013, va aprovar, a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, que la remuneració per percebre en l'exercici 2013 pels vocals del Consell i pels membres de les Comissions es mantingués en els mateixos imports acordats per a l'exercici 2012, incloent-hi la rebaixa d'un 10% que es va acordar a mitjan any 2012, i es va establir d'aquesta manera:

(i) 81.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun dels vocals del Consell d'Administració;

(ii) 27.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun 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.

Així mateix, la Junta General Ordinària d'Accionistes de CaixaBank, celebrada el 25 d'abril de 2013, va acordar el programa de retribució variable per a l'exercici 2013 dirigit al Vicepresident i Conseller Delegat.

El 30 de maig de 2013, el Consell d'Administració de CaixaBank va fixar les condicions retributives del Vicepresident i Conseller Delegat per a l'any 2013, havent estat prèviament analitzades per la Comissió de Nomenaments i Retribucions. Tant la remuneració fixa com el *bonus target* per al 2013 del Vicepresident i Conseller Delegat no tenen variació respecte de l'any 2012.

Finalment, el Consell d'Administració, en la seva reunió del 25 de juliol de 2013, atès que en la Junta General Ordinària d'Accionistes del 25 d'abril es va acordar modificar l'article 34 dels Estatuts Socials, referent a la retribució del Consell, per la qual cosa aquesta modificació quedava supeditada a l'aprovació per part del Banc d'Espanya, que la va concedir el 5 de juny, va considerar convenient tornar a adoptar els acords sobre retribució del Consell i les seves Comissions a la vista de la nova redacció dels Estatuts així com aprovar la retribució especial per al President.

I, per tant, es va aprovar, seguint la proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, la remuneració que ja s'havia fixat per als membres del Consell i de les seves Comissions i es va fixar la retribució addicional del President, per l'exercici d'aquesta funció, en 1.000.000 d'euros, que és la mateixa quantitat que ja tenia assignada l'any 2012. Respecte a la retribució del Conseller Delegat per les seves funcions executives, es va acordar ratificar la retribució que per aquest concepte va fixar el Consell en la seva sessió del dia 30 de maig de 2013.

En relació amb el Vicepresident i Conseller Delegat, la seva retribució es fixa en el marc del que preveu l'article 34 dels Estatuts Socials de CaixaBank i dels corresponents acords del Consell d'Administració de CaixaBank; en virtut del contracte de prestació de serveis d'1 de juliol de 2011 i dels corresponents acords del Consell d'Administració, té reconeguts els elements retributius següents:

• Retribució fixa o bàsica (RB):

El Vicepresident i Conseller Delegat té dret a percebre una retribució bàsica fixa anual bruta (RB) per un import d'un milió set-cents setanta-set mil euros (1.777.000 €). El contracte preveu que la retribució prevista en aquest apartat sigui actualitzat per l'òrgan d'administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions sobre la base del plantejament que a aquest efecte hagi pogut fer el President d'aquest òrgan delegat. La retribució fixa o RB satisfeta durant el 2013 ha estat d'1.777.000 euros.

• Assegurança d'estalvi:

Vegeu l'apartat A.5 d'aquest informe

• Altres retribucions fixes:

El Vicepresident i Conseller Delegat percep les seves retribucions a CaixaBank per l'exercici de les funcions executives a què fa referència l'article 34 dels Estatuts Socials, i per tant aquesta retribució és independent de la retribució que pugui acreditar per la seva assistència als Consells d'Administració de CaixaBank o les seves filials o per l'exercici de les funcions de mer membre d'un òrgan col·legiat. Les quantitats percebudes per aquests conceptes durant el 2013 han estat de 108.000 euros.

L'import dels components fixos satisfets en l'exercici 2013 s'inclou a l'apartat D.1 d'aquest Informe.

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

En particular:

- Identifiqui cadascun dels plans retributius de què els Consellers siguin beneficiaris, l'abast que tenen, la data d'aprovació, la data d'implantació, el període de vigència i les principals característiques. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del Pla s'haurà d'incloure informació sobre les condicions d'exercici d'aquestes opcions o instruments financers per a cada pla.
- Indiqui qualsevol remuneració en concepte de participació en beneficis o primes, i la raó per la qual es van atorgar.
- Expliqui els paràmetres fonamentals i fonament de qualsevol sistema de primes anuals (bonus).
- Les classes de Consellers (Consellers Executius, Consellers Externs Dominicals, Consellers Externs Independents o altres Consellers Externs) que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.

- El fonament d'aquests sistemes de retribució variable o plans, els criteris d'avaluació de la tasca triats, així com els components i els mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert o no aquests criteris d'avaluació i una estimació de l'import absolut de les retribucions variables a què donaria origen el pla retributiu vigent, en funció del grau de compliment de les hipòtesis o objectius que prengui com a referència.
- Si escau, s'informarà sobre els períodes de diferiment o ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers si n'hi ha.

Expliqui els components variables dels sistemes retributius

Tal com ja s'ha indicat en els apartats anteriors, l'únic membre del Consell d'Administració beneficiari de retribució variable és el Vicepresident i els Consellers Delegats.

El Vicepresident i Conseller Delegat té reconeguda una retribució variable amb un import objectiu que fixa i actualitza cada any el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, sobre la base del plantejament que a aquest efecte hagi pogut fer el President d'aquest òrgan delegat. La concreció de l'import objectiu (*bonus target*) i final de la retribució variable és feta pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, tenint en compte els objectius fixats i el grau de consecució i prenent com a base aquests principis:

- Ajust de l'import de la retribució variable als riscos assumits per a la consecució dels objectius fixats i als resultats globals de CaixaBank;
- ajust de les quanties de retribució variable assignades en cas que els riscos assumits per CaixaBank es materialitzin;
- diferiment de l'abonament d'una part de la retribució variable durant un període de tres anys; i
- contribució a la participació en el capital social CaixaBank.

En funció dels principis indicats, per a l'any 2013 la remuneració variable aplicable al Vicepresident i Conseller Delegat es va determinar de conformitat amb els següents paràmetres objecte de mesurament, determinats a la Política de Remuneracions de CaixaBank, i prenent com a import objectiu la quantitat de 700.000 euros (la mateixa quantitat que el 2012):

- 50% en funció dels reptes individuals, que són aprovats pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions i que s'estableixen en el marc d'una sèrie d'objectius, plans o accions específics i no recurrents de CaixaBank a dur a terme en l'exercici concret de què es tracti.
- 50% en funció dels reptes corporatius, d'acord amb el grau de compliment d'una sèrie d'objectius com (i) el benefici net recurrent dividit entre el capital regulatori (7,5%), (ii) el ROA (5%), (iii) la liquiditat (10%), (iv) la morositat (10%), (v) la qualitat (10%) i (vi) l'eficiència, mesurada en termes de variació de despeses d'explotació consolidades de CaixaBank (7,5%).

La Junta General Ordinària d'Accionistes de CaixaBank celebrada el 25 d'abril de 2013 va acordar la forma de valorar l'import i el següent mètode de liquidació per al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat:

- Pagament directe: la liquidació del 40% de cada element de la retribució variable (50% en efectiu i 50% en accions de CaixaBank) corresponent a l'exercici 2013 s'abonarà abans de finalitzar el mes de febrer del 2014.
- Diferiment: la liquidació del 60% de cada element de la retribució variable (50% en efectiu i 50% en accions) corresponent a l'exercici 2013 es diferirà en el temps durant 3 anys i s'abonarà per terços, abans de finalitzar el mes de febrer dels anys 2015, 2016 i 2017.
- El 50% de l'import es paga en metàl·lic. El 50% restant es paga en accions de CaixaBank un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.
- Ajustos en l'import de la retribució variable diferida: els pagaments diferits seran revisats per la Comissió de Nomenaments i Retribucions de la Societat després d'analitzar que no s'hagin donat incompliments normatius, comportin o no pèrdues imputables a ell mateix. En cas contrari, es procedirà a l'ajust total o parcial de la remuneració diferida.
- Compromís de no-transmissió: les accions de la Societat que rebí el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat i els drets inherents a aquestes no podran transmetre's durant el termini d'un any des de l'adquisició del dret. Durant el període de compromís de no-transmissió, l'exercici dels drets com a Accionista correspon al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat, mentre que és titular de les accions.
- 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, incloent-hi qualsevol tipus d'instrument financer o derivat.
- Accions per lliurar: les accions a lliurar seran de CaixaBank i el seu preu el del dia 15 de febrer o, si escau, dia hàbil borsari anterior, de cada any següent al de la meritació.
- Altres ajustos: si amb posterioritat a la data de lliurament de les accions 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.

Actualment el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat no té cap altre component variable ni participa en cap altre pla d'incentius.

A.5 Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi la jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la

Societat, ja siguin dotats internament o externament, amb una estimació del seu import o cost anual equivalent, indicant el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels Consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol mena d'indemnització per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la Societat i el Conseller.

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

Expliqui els sistemes d'estalvi a llarg termini

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

A proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions, en data 11 d'abril de 2013 es va aprovar assignar al Vicepresident i Conseller Delegat un complement retributiu en la forma d'una assegurança d'estalvi per a supervivència i defunció, com a modalitat de compliment de les previsions en matèria de previsió social previstes en el seu contracte de serveis i que fins llavors no havien estat portades a la pràctica; aquesta assegurança d'estalvi es va acordar en les condicions següents:

- El prenedor serà CaixaBank, i l'assegurat el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat, el qual també serà beneficiari per al cas de supervivència i incapacitat; per a defunció seran beneficiaris els que aquest designi.
- Les contingències cobertes seran les de supervivència, pel fet d'haver arribat a l'edat de 65 anys, incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus, i defunció de l'assegurat.
- Sistema d'aportació definida, amb una prima anual de 100.000 euros fins a l'edat de 65 anys, amb un increment anual del 5%, o per una quantia superior amb acord de l'òrgan d'administració de CaixaBank en el cas de redefinició de funcions en relació amb les funcions executives actualment desenvolupades en altres entitats del grup.
- El Vicepresident Executiu i Conseller Delegat no tindrà dret a percebre els fons acumulats en l'assegurança en cas que es produeixi el seu cessament com a administrador de CaixaBank per justa causa abans d'arribar a l'edat acordada. La prestació derivada de l'assegurança es podrà percebre en forma de renda o capital.

L'any 2013 s'ha pagat la prima per un import de 100.000 euros anuals.

L'import dels fons acumulats a la pòlissa d'assegurança d'estalvi minora la indemnització descrita a l'apartat A.6 d'aquest Informe.

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

Expliqui les indemnitzacions

A CaixaBank no hi ha indemnitzacions pactades en cas de terminació de les funcions com a consellers ni, en conseqüència, s'ha satisfet cap quantitat per aquest concepte durant l'exercici del 2013.

Les condicions indemnitzatòries pactades per al cas del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat es detallen a l'apartat A.7 següent.

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

Expliqui les condicions dels contractes dels Consellers executius

Correspon al Consell en ple, de conformitat amb el que recull l'article 4.3 del seu Reglament, decidir dins el sistema previst en els Estatuts la retribució dels Consellers, així com, en el cas dels executius, la retribució addicional per les seves funcions executives i altres condicions que hagin de respectar els seus contractes. A més, a la Comissió de Nomenaments i Retribucions correspon entre les seves principals funcions la de proposar al Consell el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels Consellers i Alts Directius, així com la retribució individual dels Consellers Executius i la resta de condicions dels seus contractes.

Tot i així, actualment no hi ha cap política formal de les condicions que hauran de respectar els contractes dels Consellers que exerceixen funcions d'alta direcció com a Consellers executius, ja que només el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat reuneix aquestes característiques.

El contracte del Vicepresident i Conseller Delegat obeeix a les condicions següents:

El contracte de serveis del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat no està subjecte a terme, està vigent en tant que no s'extingeixi per jubilació, defunció o declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, o per alguna de les causes determinades més amunt en aquest apartat.

El Vicepresident i Conseller Delegat té dret a percebre de CaixaBank una indemnització en cas de cessament i extinció del seu contracte de serveis per qualsevol d'aquestes causes:

- Extinció unilateral per part del Vicepresident i Conseller Delegat per incompliment greu de CaixaBank de les obligacions incloses en el contracte;
- extinció unilateral per CaixaBank sense justa causa;
- no renovació del seu lloc com a membre del Consell d'Administració de CaixaBank i de les seves funcions de Conseller Delegat sense justa causa; o
- canvi de control de la Companyia en el sentit previst a l'article 42 del Codi de Comerç o cessió o transmissió de tot o una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer o integració en un altre grup empresarial.

La indemnització fixa una quantitat equivalent a sis anualitats de la part fixa de la seva retribució (RB), sense incloure qualssevol altres components retributius, fixos o variables) a la data d'extinció. L'import de la indemnització així calculada es veurà minorat en l'import dels fons acumulats a la pòlissa d'assegurança d'estalvi descrita a l'apartat A.5 d'aquest Informe.

L'import de la indemnització resultant després de fer les deduccions anteriors només resultarà abonable en el cas que CaixaBank mantingui en els cinc (5) anys immediatament anteriors a l'extinció una mitjana de solvència, liquiditat i resultats que se situï en el quart quartil del conjunt de caixes d'estalvis o institucions o fundacions similars.

Així mateix, pel que fa als pactes o acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no competència contractual, la Societat, a part de les incompatibilitats establertes per la normativa aplicable, disposa de regles sobre el "Deure de no competència" dels membres del Consell (article 26 del Reglament del Consell) que, entre altres limitacions, estableix que el Conseller que acabi el seu mandat o per qualsevol altra causa cessi en l'exercici del seu càrrec no podrà prestar serveis ni ser administrador en una altra entitat que estigui en situació de competència efectiva amb la Societat durant el termini que s'estableixi i que en cap cas serà superior a dos (2) anys.

En concret, en el contracte del Vicepresident i Conseller Delegat s'estableix que durant la vigència d'aquest no es pot dedicar a cap altra activitat laboral, mercantil o professional. Queda exceptuat de l'obligació d'exclusivitat esmentada l'acompliment de càrrecs representatius i d'administració en altres societats del grup o en la que hi hagi un interès per part de CaixaBank o en qualssevol altres entitats alienes al grup, sempre amb consentiment del Consell d'Administració. S'entén exceptuada d'aquesta obligació la prestació de serveis per a "la Caixa". També queden exceptuades les activitats de docència i la participació en conferències i fòrums especialitzats, així com l'administració del seu propi patrimoni i les responsabilitats en empreses pròpies o de la seva família o en organitzacions sense ànim de lucre, sempre que no impedeixin o dificultin l'exercici de les seves responsabilitats a CaixaBank o en el grup i sempre que no suposin conflicte d'interès amb aquestes (tot això sense perjudici de les normes imperatives aplicables en cada moment en matèria d'incompatibilitats).

També cal esmentar les regles sobre "Conflictes d'Interès" establertes a l'article 27 del Reglament del Consell que també li són aplicables al Conseller Executiu.

Així mateix, en aquest contracte es regula expressament que el Vicepresident i Conseller Delegat està subjecte a les normes sobre conflictes d'interès i resta de deures dels administradors comunament aplicables a la resta de Consellers i contingudes en la Llei, els Estatuts i el Reglament del Consell d'Administració.

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

Expliqui les remuneracions suplementàries

Els Consellers de CaixaBank no han meritat cap remuneració suplementària per aquest concepte.

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

Expliqui les bestretes, els crèdits i les garanties concedits

En l'exercici 2013, no hi ha hagut crèdits ni garanties amb naturalesa retributiva.

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

Expliqui les remuneracions en espècie

No hi ha remuneració en espècie per als Consellers de CaixaBank.

A.11 Indiqui les remuneracions meritades pel Conseller en virtut dels pagaments que faci la

societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el Conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

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

Els membres del Consell de CaixaBank no han meritat cap remuneració per aquest concepte.

A.12 Qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui la consideració d'operació vinculada o la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritates pel Conseller.

Expliqui els altres conceptes retributius

El Vicepresident i Conseller Delegat ha percebut, en l'exercici 2013, l'import de 9.407,60 € corresponents als interessos i dividends meritats del pagament del primer terç diferit de la retribució variable (bonus) 2011, de conformitat amb els criteris establerts a l'apartat "Funcionament del diferiment" de la "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".

Aquest apartat estableix que la titularitat tant de les accions com de l'efectiu, el lliurament del qual hagi estat diferit en virtut del pagament de la remuneració variable, és de l'Entitat. No obstant això, també estableix que l'efectiu diferit 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 diferides corresponen al professional. Els rendiments inclouen qualsevol forma de remuneració de l'accionista o rèdit de les accions; així, sense caràcter limitador, s'inclouen els dividends 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. Així mateix, s'estableix que les normes de desenvolupament hauran de procurar la no dilució del valor de les accions diferides. D'altra banda, qualsevol rendiment en efectiu diferit meritara interessos en la forma descrita anteriorment.

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

Expliqui les accions adoptades per reduir els riscos

L'Àrea de Recursos Humans 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 la política d'Ajust a Risc i en funció de les directrius fixades pel Banc d'Espanya, entre les quals consta la de Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank.

Com s'ha indicat a l'apartat A.1, al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank, com a prenedor de risc inclòs en el col·lectiu identificat a l'efecte del Reial Decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, li són aplicables els principis i els fonaments generals continguts en la Política de Remuneració.

La Política de Remuneració per al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat s'estructura prenent en consideració el context de conjuntura i resultats de CaixaBank, i inclou principalment:

- una retribució fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total;
- una retribució variable vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos; i
- una assegurança d'estalvi.

El percentatge que representa la retribució variable sobre la retribució fixa anual està per sota de la mitjana del sector financer.

L'esquema de retribució variable del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank està dissenyat d'acord amb els requisits establerts per la normativa en matèria de remuneració en les entitats de crèdit, que exigeixen amb caràcter general que la Política de Remuneració sigui compatible amb una gestió adequada i eficaç del risc, promogui aquest tipus de gestió i no ofereixi incentius per assumir riscos que excedeixin el nivell tolerat per l'entitat de crèdit.

La remuneració variable ajustada al risc del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat es basa en el mix de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable, descrita anteriorment) i en el mesurament de l'acompliment. La valoració de

l'import que ha percebre el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat i el mètode de liquidació s'exposa a l'apartat A.4 de l'Informe.

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 es fan servir criteris quantitius (financers) i qualitius (no financers).

El sistema d'ajust ex post de les remuneracions variables aplicat al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat, no ha de permetre que la remuneració variable diferida 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'exercici.

D'aquesta manera, el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat perdrà el dret a cobrar els imports de remuneració variable diferits, en efectiu o mitjançant lliurament d'accions, en els supòsits següents:

- 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.
- Extinció de la relació del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat amb l'Entitat per justa causa.
- Incompliments normatius de caràcter general que tinguin un caràcter substancial.
- Incompliments normatius que comportin o no pèrdues, imputables al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat, que puguin posar en risc la solvència de l'Entitat.

Així mateix, tal com es descriu a l'apartat A.4 d'aquest Informe, els pagaments diferits seran revisats per la Comissió de Nomenaments i Retribucions de CaixaBank després d'analitzar que no s'hagin donat incompliments normatius, comportin o no pèrdues imputables a ell mateix. En cas contrari, es procedirà a l'ajust total o parcial de la remuneració diferida.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONS PREVISTES PER A EXERCICIS FUTURS

B.1 Faci una previsió general de la política de remuneracions per a exercicis futurs que descriu aquesta política respecte a: components fixos i dietes i retribucions de caràcter variable, relació entre la remuneració i els resultats, sistemes de previsió, condicions dels contractes de consellers executius, i previsió de canvis més significatius de la política retributiva respecte a exercicis precedents.

Previsió general de la política de remuneracions

Actualment, CaixaBank és l'entitat de crèdit a través de la qual Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona ("la Caixa") desenvolupa de manera indirecta la seva activitat financera.

En el context d'exercici indirecte, els càrrecs de President del Consell d'Administració i de Director General de "la Caixa" tenen la seva equivalència i la seva projecció instrumental, respectivament, en els càrrecs de President i de Conseller Delegat del Consell d'Administració de CaixaBank i en les diferents responsabilitats sobre el grup d'aquesta última que es deriven d'aquests càrrecs.

La remuneració en l'exercici 2013 inclosa en aquest Informe, ho és únicament per les remuneracions satisfetes per CaixaBank per les funcions desenvolupades com a Consellers seus en la seva condició d'instrument de l'exercici indirecte de l'activitat de "la Caixa"; aquesta remuneració correspon a la part assumida per CaixaBank dins del conjunt més ampli de les responsabilitats i de l'estructura de remuneracions del grup "la Caixa", en què CaixaBank exerceix el paper d'instrument per a l'exercici indirecte de l'activitat financera.

L'entrada en vigor de la Llei 26/2013, de 27 de desembre, de caixes d'estalvis i fundacions bancàries, estableix l'obligació de Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona ("la Caixa"), accionista de control de CaixaBank, de transformar-se en fundació bancària abans del dia 29 de desembre de 2014.

La transformació de "la Caixa" en fundació bancària comportarà que aquesta entitat deixi de tenir la consideració d'entitat de crèdit i que deixi d'exercir l'activitat financera de manera indirecta a través de la seva participació en CaixaBank, per la qual cosa aquesta entitat deixarà de ser un instrument de "la Caixa" per a l'exercici indirecte de la seva activitat financera i adquirirà plena autonomia, sense altres consideracions al marge de les participacions accionaries en el seu capital social.

La transformació en fundació bancària i la consegüent finalització de l'exercici indirecte de l'activitat financera de "la Caixa" tindran com a efecte l'assumpció per CaixaBank de la plena responsabilitat de les activitats financeres, de les quals en últim terme depenia de "la Caixa"; per aquest motiu, els càrrecs i les funcions, així com l'estructura i la quantia de la remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, i en especial dels càrrecs de President i Conseller Delegat d'aquest òrgan, es podran veure alterats per tal de reflectir aquesta assumpció addicional de funcions i responsabilitats dins de CaixaBank i les seves societats participades, amb un abast conceptual i quantitatiu que encara no ha estat determinat a la data d'emissió d'aquest Informe.

Des d'un altre punt de vista es deixa constància del fet que, d'acord amb el Projecte d'Ordenació, Supervisió i Solvència de les Entitats de Crèdit, és possible que s'hagi d'augmentar el nombre de Comissions del Consell d'Administració. Aquesta circumstància determinarà la necessitat d'incrementar les quantitats destinades a la remuneració del Consell d'Administració en una quantia que no ha estat determinada a la data d'elaboració d'aquest Informe.

B.2 Expliqui el procés de presa de decisions per a la configuració de la política de

remuneracions prevista per als exercicis futurs, i el paper exercit, si escau, per la Comissió de Retribucions.

Expliqui el procés de preses de decisions per a la configuració de la política de remuneracions

Respecte del procés de presa de decisions per a la configuració de la política de remuneracions de CaixaBank per als exercicis futurs, caldrà tenir en compte no només el que disposa la regulació interna explicada a l'apartat A.2 sinó també el que es diu a l'apartat B.1 anterior sobre la transformació de Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa", en fundació bancària, fet que comportarà que aquesta entitat deixi de tenir la consideració d'entitat de crèdit i que deixi d'exercir l'activitat financera de manera indirecta a través de la seva participació en CaixaBank, per la qual cosa deixarà de ser un instrument de "la Caixa" per a l'exercici indirecte de la seva activitat financera i adquirirà plena autonomia, sense altres consideracions al marge de les participacions accionaries en el seu capital social.

B.3 Expliqui els incentius creats per la Societat en el sistema de remuneració per tal de reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la Societat.

Expliqui els incentius creats per reduir riscos

Vegeu l'apartat A.13 d'aquest Informe en relació amb la reducció de l'exposició a riscos excessius i el seu ajust als objectius, valors i interessos a llarg termini de CaixaBank.

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

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

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

CaixaBank té establert un sistema retributiu per als membres del Consell d'Administració que retribueix de forma lineal i fixa els seus membres per la seva participació en el Consell i addicionalment per la pertinença a alguna de les seves Comissions. Així mateix, el Consell d'Administració va acordar fixar per al President del Consell, per l'exercici d'aquesta funció, una retribució fixa addicional d'1.000.000 d'euros, que és la mateixa quantitat que ja tenia assignada l'any 2012.

La retribució aplicada durant l'exercici 2013 per als membres del Consell d'Administració es va meritjar d'aquesta manera:

- (i) 81.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun dels vocals del Consell d'Administració;
- (ii) 27.000 euros anuals en concepte de remuneració de cadascun 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 van estar condicionades a l'assistència a les sessions.

En relació amb el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat, l'aplicació de les característiques de l'estructura i els conceptes retributius de la política de remuneracions aplicada durant el 2013 ha donat lloc al detall que per a aquest es reflecteix a la secció D d'aquest Informe.

Les decisions preses pel Consell d'Administració per a l'aplicació d'aquests conceptes han estat les següents: En relació amb els components fixos de la retribució:

La retribució fixa del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat per a l'exercici del 2013 va ser determinada pel Consell d'Administració de CaixaBank en la sessió de 30 de maig de 2013; per bé que el contracte de serveis d'1 de juliol de 2011 preveu l'actualització d'aquesta retribució, segons es descriu a l'apartat A.3, el Consell va acordar establir la retribució fixa per al 2013 en la quantia d'1.777.000 euros, el mateix import que l'establert per als exercicis del 2011 i el 2012.

En relació amb els components variables de la retribució:

A proposta de la Comissió de Nomenaments i Retribucions de 7 de febrer de 2013, el Consell d'Administració va acordar ratificar i fixar la retribució variable corresponent al 2012 (per liquidar al febrer del 2013) del Vicepresident i Conseller Delegat de CaixaBank, sobre un import objectiu de 700.000 euros, en la xifra de 658.894 euros, corresponent a un grau de compliment del 94,13%, conforme a aquest desglossament:

La retribució serà satisfeta a raó d'un 20% en efectiu i un 20% en accions. Del 60% restant, un 20% s'abonarà al febrer del 2014, un 20% al febrer del 2015 i un 20% al febrer del 2016, fent tots els pagaments meitat en efectiu i meitat en accions de CaixaBank.

En relació amb l'assegurança d'estalvi:

Vegeu l'apartat A.5 d'aquest Informe.

D DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2013
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
DAVID K. P. LI	Altre Extern	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
ALAIN MINC	Independent	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	Executiu	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	Independent	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
ISIDRE FAINÉ CASAS	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
EVA AURÍN PARDO	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independent	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JOHN S. REED	Independent	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Altre Extern	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.
ISABEL ESTAPÉ TOUS	Independent	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 12/12/2013.
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	Dominical	Des del dia 01/01/2013 fins al dia 31/12/2013.

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

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

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a Comissions del Consell	Indemnitzacion s	Altres concepte s	Total any 2013	Total any 2012
ALAIN MINC	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
JOHN S. REED	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
ISIDRE FAINÉ CASAS	0	1.081	0	0	0	27	0	0	1.108	
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
EVA AURÍN PARDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	81	0	0	0	27	0	0	108	
ISABEL ESTAPÉ TOUS	0	81	0	0	0	54	0	0	135	
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	0	81	0	0	0	54	0	0	135	
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
DAVID K. P. LI	0	81	0	0	0	0	0	0	81	
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	1.786	81	0	659	0	27	0	0	2.553	

ii) Sistemes de retribució basats en accions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)		Import dels fons acumulats (milers d'euros)	
	Exercici 2013	Exercici 2012	Exercici 2013	Exercici 2012
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	100		100	

b) Retribucions meritades pels Consellers de la Societat per la seva pertinença a Consells en altres Societats del Grup:

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a Comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2013	Total any 2012
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	

ii) Sistemes de retribució basats en accions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

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

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

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

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del Grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2013 Societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2013 Grup	Total exercici 2013	Total exercici 2012	Aportació al sistema d'estalvi durant l'exercici
ALAIN MINC	108	0	0	108	0	0	0	0	108		0
JOAN MARIA NIN GÉNOVA	2.553	0	0	2.553	90	0	0	90	2.643		100
JOHN S. REED	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	108	0	0	108	100	0	0	100	208		0
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
ISIDRE FAINÉ CASAS	1.108	0	0	1.108	0	0	0	0	1.108		0
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	108	0	0	108	0	0	0	0	108		0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	108	0	0	108	0	0	0	0	108		0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	108	0	0	108	0	0	0	0	108		0
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	108	0	0	108	90	0	0	90	198		0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
EVA AURÍN PARDO	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	108	0	0	108	0	0	0	0	108		0
ISABEL ESTAPÉ TOUS	135	0	0	135	0	0	0	0	135		0
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	135	0	0	135	0	0	0	0	135		0

Nom	Retribució meritada en la Societat				Retribució meritada en societats del Grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2013 Societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions lliurades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2013 Grup	Total exercici 2013	Total exercici 2012	Aportació al sistema d'estalvi durant l'exercici
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
FUNDACIÓN DE CARÀCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
DAVID K. P. LI	81	0	0	81	0	0	0	0	81		0
TOTAL	5.335	0	0	5.335	280	0	0	280	5.615		100

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

D'acord amb el que està aprovat pel Consell d'Administració de CaixaBank, la remuneració dels seus membres és lineal, ja que consisteix en un import fix per l'assistència al Consell i un import addicional també fix en el supòsit d'integrar, a més, alguna de les seves Comissions. Així mateix, el President, per l'exercici d'aquesta funció, té assignada una retribució addicional d'import fix.

Cal dir que el Consell d'Administració, en la seva reunió del 21 de febrer de 2013, va acordar, respecte de la remuneració per als membres del Consell i de les Comissions per a l'exercici 2013, mantenir-la igual a l'establerta per a l'exercici anterior, incloent-hi la rebaixa d'un 10% que es va acordar a mitjan any 2012; en la seva reunió del 30 de maig de 2013, respecte del Vicepresident i Conseller Delegat, va acordar que tant la remuneració fixa com el *bonus target* per al 2013 no tinguessin variació respecte de l'any 2012; i, en la reunió del 25 de juliol de 2013, respecte de la retribució addicional del President, la va fixar en la mateixa quantitat que ja tenia assignada l'any 2012.

En tots els casos, excepte per a la remuneració addicional del Conseller Delegat per les seves funcions executives, les remuneracions del Consell són fixes i independents de resultats o altres mesures de rendiment de l'Entitat.

Com s'ha indicat a l'apartat C.1 d'aquest informe, respecte del Vicepresident i Conseller Delegat, la seva remuneració del Bonus 2012 (pagat el febrer 2013) es va determinar de conformitat amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

Bonus target 2012: 700.000 euros.

- 50% en funció dels reptes individuals.
- 50% en funció dels reptes corporatius, d'acord amb aquest desglossament:
 - 10%: Benefici net CaixaBank/Consum capital regulatori
 - 7,5%: ROA CaixaBank
 - 10%: Liquiditat CaixaBank
 - 10%: Morositat CaixaBank
 - 5%: Qualitat CaixaBank
 - 7,5%: Variació Despesa Grup

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

	Número	% sobre el total
Vots emesos	3.574.061.828	76,95%

	Número	% sobre el total
Vots negatius	55.280.342	1,54%
Vots a favor	3.496.331.385	97,82%
Abstencions	22.450.101	0,62%

E ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

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

CONTINUACIÓ AP. A.1

Principis Generals de la Política Retributiva dels Consellers (continuació)

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

Per la seva part, a l'article 14 del Reglament esmentat, 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 la resta de condicions dels seus contractes.

Els criteris a partir dels quals s'elaboren les fórmules retributives del Consell d'Administració de CaixaBank, SA, apareixen recollits a 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, incloent-hi la que, si escau, percebin com a membres de les Comissions, s'ajusti a les directrius següents:

o el Conseller Extern ha de ser retribuït en funció de la seva dedicació efectiva; i

o l'import de la retribució del Conseller Extern s'ha de calcular de manera que ofereixi incentius a la 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 a què pertanyi, d'opcions sobre les primeres o d'instruments vinculats a la seva cotització. Quan es refereixi a accions de la Societat o a instruments referenciats a la cotització de les primeres, aquesta retribució haurà de ser acordada per la Junta General d'Accionistes.

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 disposa el RD 216/2008, correspon a l'òrgan d'administració d'una entitat de crèdit establir els principis generals de la política de remuneracions de l'entitat i, en particular, les categories professionals d'empleats que incideixen de manera significativa en el seu perfil de risc (d'ara endavant, Col·lectiu Identificat). De la mateixa 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) 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 i supervisar-ne els efectes acuradament.

En relació amb el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank, i en tant que prenedor de risc inclòs en el col·lectiu identificat a l'efecte del Reial Decret 216/2008, de 15 de febrer, de recursos propis de les entitats financeres, li són aplicables els principis i fonaments generals continguts en la "Política de remuneració per als professionals del col·lectiu identificat" (Política de Remuneració) aprovada pel Consell d'Administració de CaixaBank en la sessió de 29 de novembre de 2012.

En particular, els principis generals de remuneració aplicables al col·lectiu "identificat", entre els quals hi ha el Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank, són els següents:

- La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i a la sostenibilitat dels resultats en el temps. Per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes sinó també la forma en què aquests s'assoleixen.
- Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que aquests assolixen 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 els dos components de remuneració.
- L'element principal de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals i que destaca en comparació amb la resta d'entitats financeres del mercat espanyol, amb la qual cosa constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.
- Els components fixos 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 potencial paper com a generador de risc.
- El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.
- La remuneració de l'Alta Direcció, establerta dins del marc general definit en la Política de Remuneració, és aprovada pels òrgans de govern competents de CaixaBank.

La Política de Remuneració per al Vicepresident Executiu i Conseller Delegat s'estructura prenent en consideració el context de conjuntura i resultats de CaixaBank, tenint en compte que els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries on el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador. La remuneració inclou principalment:

- una retribució fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total;
- una retribució variable vinculada a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos; i
- una assegurança d'estalvi.

El percentatge que representa la retribució variable sobre la retribució fixa anual està per sota de la mitjana del sector financer.

L'esquema de retribució variable del Vicepresident Executiu i Conseller Delegat de CaixaBank està dissenyat d'acord amb els requisits establerts per la normativa en matèria de remuneració en les entitats de crèdit, que exigeixen amb caràcter general que la Política de Remuneració sigui compatible amb una gestió adequada i eficaç del risc, promogui aquest tipus de gestió i no ofereixi incentius per assumir riscos que excedeixin el nivell tolerat per l'entitat de crèdit.

CONTINUACIÓ AP. A.2

A CaixaBank, entre els membres del Consell, només el Vicepresident i Conseller Delegat té atribuïdes funcions executives i, per tant, li és aplicable el programa de retribució variable per a l'exercici 2013 aprovat en la Junta General d'Accionistes, de 25 d'abril de 2013, aplicable també als alts directius de la Societat, amb les característiques següents:

- Pagament directe: La liquidació del 50% de cada element de la retribució variable (en efectiu i accions) corresponent a l'exercici 2013 s'abonarà abans de finalitzar el mes de febrer del 2014. En el cas del Vicepresident i Conseller Delegat, el percentatge de retribució no diferida es redueix fins al 40%.

- Diferiment: La liquidació del 50% de cada element de la retribució variable (efectiu i accions) corresponent a l'exercici 2013 es diferirà en el temps durant 3 anys i s'abonarà per terços, abans de finalitzar el mes de febrer dels anys 2015, 2016 i 2017. 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 2014 i tres següents, com a resultat de la retribució variable del 2013, s'estima en 1.195.800 euros, previ a la deducció d'impostos i de retencions, considerant que aquest col·lectiu i l'import bonus objectiu es mantenen inalterats.

El nombre màxim d'accions per 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 2014 o, si escau, dia hàbil borsari anterior.

- 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, per tal que, amb tota l'amplitud que es requereixi en dret, desenvolupi, formalitzi, executi i liquidi, si escau, aquest acord; adoptant qualsevol acord i signant tots els documents, públics o privats, que siguin necessaris o 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 que no estigui previst en l'acord.

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

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

(d) Dur a terme qualsevol actuació, declaració o gestió davant 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 liquidat amb les entitats financeres que lliurement designi, en els termes i les condicions que estimi adequats.

(f) Redactar i publicar tots els anuncis que resultin necessaris o 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 efectuar les autoritats supervidores competents.

(i) I, en general, dur a terme totes les accions i subscriure tots els documents que siguin necessaris o 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.

AP. D.1 (Informació addicional)

AP. D.1 a) ii) (Sistemes de retribució basats en accions)

En aplicació del RD 771/2011, el Vicepresident i Conseller Delegat rep accions de CaixaBank com a part de la seva remuneració variable, tal com està explicat a l'apartat A.4 d'aquest Informe.

Durant l'exercici 2013, s'han lliurat 32.555 accions al Vicepresident i Conseller Delegat corresponent al pagament de part del variable de l'exercici 2012, tal com s'explica a l'apartat C.1 d'aquest Informe. La determinació del nombre d'aquestes accions es va fixar a la data de la meritació de la retribució variable i sense que comporti alteració en el moment del lliurament ajornat.

L'import corresponent a aquest pagament en accions ja consta repercutit com a part de la Retribució Variable a curt termini de l'apartat D.1 a) i) d'aquest Informe.

Adicionalment, la Societat no compta amb cap altre programa de bonus que remuneri en accions o que la seva retribució estigui indexat, totalment o parcialment, a la seva evolució.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la Societat, en la sessió de data 27/02/2014.

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

Sí

No

10. Retribucions del «personal clau de l'administració i direcció»

En el marc de la Circular 4/2004 del Banc d'Espanya, el «personal clau de l'administració i direcció» de CaixaBank, entès com aquelles persones que tenen autoritat i responsabilitat per planificar, dirigir i controlar les activitats de l'Entitat, directament i indirectament, està format pels membres del Consell d'Administració i l'Alta Direcció. Pels seus càrrecs, aquest col·lectiu de persones es considera «part vinculada» i, com a tal, subjecta a uns requeriments d'informació que es recullen en aquesta Nota.

També són parts vinculades el conjunt de persones que mantenen amb el «personal clau de l'administració i direcció» determinades relacions de parentiu o afectivitat, així com aquelles societats controlades, amb influència significativa o amb poder de vot important del personal clau o d'algunes de les persones esmentades del seu entorn familiar. De les transaccions del Grup CaixaBank amb aquestes i la resta de parts vinculades s'informa a la Nota 42.

Remuneracions al Consell d'Administració

Les remuneracions i altres prestacions meritzades els anys 2013 i 2012 a favor de les persones que han integrat el Consell d'Administració de CaixaBank, en la seva condició de Consellers, es detallen a continuació de manera individualitzada. El Consell d'Administració està integrat per 18 membres des del 12 de desembre de 2013. A 31 de desembre de 2012, constava de 19 membres.

Consell d'Administració

(Milers d'euros)

Nom	Càrrec	Tipus conseller	Remuneracions			
			2013		2012	
			Per l'Entitat	Per Societats del Grup	Per l'Entitat	Per Societats del Grup
Fainé Casas, Isidre	President	Dominical	1.108		1.115	
Nin Gènova, Joan Maria (1)	Vicepresident	Executiu	2.653	90	2.592	90
Aurín Pardo, Eva (2)	Consellera	Dominical	81		41	
Bartolomé Gil, Maria Teresa (7)(3)	Consellera	Dominical			45	
Bassons Boncompte, Maria Teresa (2)	Consellera	Dominical	81		41	
Fundación Caja Navarra, representada per Juan Franco Pueyo (4)	Conseller	Dominical	81		20	
Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando, representada per Guillermo Sierra Molina (4)	Conseller	Dominical	81		20	
Etapé Tous, Isabel (8)	Consellera	Independent	135		144	
Gabarró Serra, Salvador	Conseller	Dominical	108		115	
Gallardo Torrededía, Susana	Consellera	Independent	135		126	
Godó Muntañola, Javier	Conseller	Dominical	108	90	115	90
Goñi Beltrán, Enrique (5)	Conseller	Dominical			10	
Ibarz Alegria, Javier (2)	Conseller	Dominical	108		55	
Juan Franch, Immaculada (3)	Consellera	Dominical			45	90
Li Kwok-po, David	Conseller	Altres Externs	81		86	
Llobet María, María Dolors	Consellera	Dominical	108	100	115	100
López Burniol, Juan José (6)	Conseller	Dominical	108		115	
Mercader Miró, Jorge (3)	Conseller	Dominical			60	530
Minc, Alain	Conseller	Independent	108		115	
Noguer Planes, Miquel (3)	Conseller	Dominical			45	190
Pulido Gutiérrez, Antonio (5)	Conseller	Dominical			10	
Reed, John S.	Conseller	Independent	81		86	
Rodés Castañé, Leopoldo	Conseller	Dominical	81		86	
Rosell Lastortras, Juan	Conseller	Altres Externs	81		104	
Vives Torrents, Francesc Xavier	Conseller	Independent	108		115	
Total			5.435	280	5.421	1.090

(1) El 30 de juny de 2011, el Sr. Nin va assumir el càrrec de Vicepresident Conseller Delegat de CaixaBank, reelegit el 19 d'abril de 2012. Inclou la retribució en espècie i variable i altres prestacions a llarg termini.

(2) Altes per nomenaments en la Junta General Extraordinària d'Accionistes celebrada el 26 de juny de 2012.

(3) Van presentar la seva dimissió en el Consell d'Administració del 22 de maig de 2012, amb efectes el 26 de juny de 2012.

(4) Caixes nomenades en el Consell d'Administració del 20 de setembre de 2012. Amb data 23 de gener de 2013, es va acceptar la renúncia del senyor Asiáin i es va nomenar el senyor Juan Franco Pueyo com a representant de Caja Navarra. Actualment, denominades Fundación Caja Navarra i Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando.

(5) 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. Baixes per renúncia el 20 de setembre de 2012.

(6) Alta per nomenament a la Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 12 de maig de 2011.

(7) Alta el 26 de gener de 2012.

(8) Baixa el 12 de desembre de 2013.

Nota: Aquest import inclou la retribució fixa, en espècie i variable total assignada als Consellers. En aplicació del Reial Decret 771/11, en aquest últim concepte s'inclou la retribució variable ja rebuda pel Conseller, tant en efectiu com en accions, així com la part de retribució variable diferida (efectiu i accions) que rebrà linealment durant els propers tres anys.

El Consell d'Administració va aprovar una reducció del 10% en la seva retribució com a Consellers a partir de l'1 d'agost de 2012.

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 2013 i 2012, per aquest concepte pugen a 779 i 780 milers d'euros, respectivament.

CaixaBank no té concrets 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 els exercicis 2013 i 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, s'eleven a 1.049 i 1.119 milers d'euros, respectivament, i estan registrades en els Comptes de Pèrdues i Guanys de les societats esmentades.

Remuneracions a l'Alta Direcció

L'Alta Direcció de CaixaBank està integrada, a 31 de desembre de 2013, per 12 persones, que ocupen els càrrecs següents a l'Entitat: Directors Generals (5), Directors Generals Adjunts (4), Directors Executius (2) i Secretari General (1). A 31 de desembre de 2012, aquest col·lectiu estava format per 11 persones. Es va produir la baixa d'un membre a mitjan exercici 2013, i l'alta de dos nous membres durant l'últim trimestre de l'exercici 2013, per als quals s'inclou la remuneració de tot l'exercici.

Durant els exercicis 2013 i 2012, les remuneracions totals meritades pels membres de l'Alta Direcció de CaixaBank es detallen en el quadre següent. Les remuneracions es registren en el capítol «Despeses de personal» del Compte de Pèrdues i Guanys de CaixaBank.

(Milers d'euros)	2013	2012
Retribucions a curt termini	10.289	9.286
Prestacions postocupació	1.674	2.554
Altres prestacions a llarg termini	232	178
Total	12.195	12.018

Nota: Aquest import inclou la retribució fixa, en espècie i variable total assignada a l'Alta Direcció. En aplicació del Reial Decret 771/11, en aquest últim concepte s'inclou la retribució variable ja rebuda per l'Alta Direcció, tant en efectiu com en accions, així com la part de retribució variable diferida (efectiu i accions) que rebrà linealment durant els propers tres anys.

Les remuneracions percebudes durant els exercicis 2013 i 2012 per l'Alta Direcció de CaixaBank per la seva activitat de representació de l'Entitat dominant 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, pugen a 586 i 592 milers d'euros, respectivament, i estan registrades en els Comptes de Pèrdues i Guanys de les societats esmentades.

Informació adicional referent al Consell d'Administració

L'article 229 del Text Refós de la Llei de Societats de Capital aprovades mitjançant Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, ("LSC") disposa que els administradors hauran de comunicar la participació directa o indirecta que, tant ells com les persones vinculades a ells a què es fa referència en l'article 231 de la LSC, tinguessin en el capital d'una societat amb el mateix gènere d'activitat, o bé anàleg o complementari, que constitueixi l'objecte social de la societat de la qual són administradors, així com els càrrecs o les funcions que hi exerceixin.

A aquests efectes, els administradors de la Societat han comunicat la informació següent a 31 de desembre de 2013:

(1/2)

Titular	Societat	accions	% part.	Activitat	Càrrec	Societat Representada
Isidre Fainé Casas	"la Caixa"			Banca	President	-
Isidre Fainé Casas	Banco BPI, SA			Banca	Conseller	-
Isidre Fainé Casas	The Bank of East Asia, Limited			Banca	Conseller	-
Isidre Fainé Casas	Banco Santander	75.301	0,00%	Banca	-	-
Isidre Fainé Casas	The Royal Bank of Scotland	42.305	0,00%	Banca	-	-
Isidre Fainé Casas	CitiGroup	11.074	0,00%	Banca	-	-
Eva Aurín Pardo	"la Caixa"			Banca	Consellera	-
Eva Aurín Pardo	Banco Santander	7.661	0,00%	Banca	-	(titularitat de persona vinculada)
Eva Aurín Pardo	Banco Santander	835	0,00%	Banca	-	(titularitat de persona vinculada)
Eva Aurín Pardo	Bankia	5.200	0,00%	Banca	-	(titularitat de persona vinculada)
Maria Teresa Bassons Boncompte	"la Caixa"			Banca	Consellera	-
Maria Teresa Bassons Boncompte	BBVA	2.193	0,00%	Banca	-	-
Maria Teresa Bassons Boncompte	BBVA	498	0,00%	Banca	-	(titularitat de persona vinculada)
Maria Teresa Bassons Boncompte	Banco Santander	1.745	0,00%	Banca	-	-
Maria Teresa Bassons Boncompte	Deutsche Bank	554	0,00%	Banca	-	-
Salvador Gabarró Serra	"la Caixa"			Banca	Vicepresident I	-
Juan José López Burniol	"la Caixa"			Banca	Conseller	-
Susana Gallardo Torrededía	Percibil, SA.	15.000	100,00%	Financera	-	-
Susana Gallardo Torrededía	Susanvest, SL	3.010	100,00%	Financera	-	A través de Percibil, SL
Susana Gallardo Torrededía	Inversiones Agrippa, SICAV, SA	2.207.120	1,23%	Inversió	-	A través de Susanvest, SL
Susana Gallardo Torrededía	Inversiones Agrippa, SICAV, SA	271.414	0,16%	Inversió	-	-
Susana Gallardo Torrededía	Balema de Inversiones, SICAV, SA	672.649	98,67%	Inversió	Consellera	-
Susana Gallardo Torrededía	Red Rock Invest	8.947.278	99,99%	Inversió	Presidenta	titularitat indirecta
Susana Gallardo Torrededía	Gesprisa Inversiones, SICAV, SA	48.679	0,32%	Inversió	Vicepresidenta	-
Susana Gallardo Torrededía	Gesprisa Inversiones, SICAV, SA	218.864	1,45%	Inversió	Vicepresidenta	titularitat indirecta
Susana Gallardo Torrededía	Landon Invest. SCR, SA		0,82%	Capital de risc	Consellera	titularitat indirecta
Susana Gallardo Torrededía	Herprisa Inversiones, SICAV, SA			Inversió	Presidenta	-
Susana Gallardo Torrededía	Pronovias, SL			Financera	Administradora	-
Susana Gallardo Torrededía	Pronovias International Group			Financera	Administradora	-
Javier Godó Muntañola	"la Caixa"			Banca	Vicepresident II	-
Javier Godó Muntañola	VidaCaixa, SA			Assegurances	Conseller	-
Javier Ibarz Alegría	"la Caixa"			Banca	Conseller	-
David Li Kwok-po	The Bank of East Asia, Limited	59.979.318	2,62%	Banca	Executiu	-
David Li Kwok-po	The Bank of East Asia, Limited	164.935	0,01%	Banca	-	titularitat indirecta
Penny Li (dona)	The Bank of East Asia, Limited	1.811.380	0,08%	Banca	-	-
Adrian Li (fill)	The Bank of East Asia, Limited	822.893	0,04%	Banca	Deputy Chief Executive	-
Adrian Li (fill)	The Bank of East Asia, Limited	1.101.548	0,05%	Banca	Deputy Chief Executive	titularitat indirecta

Titular	Societat	accions	% part.	Activitat	Càrrec	Societat Representada
					Deputy Chief	
Brian Li (fill)	The Bank of East Asia, Limited	2.000.000	0,09%	Banca	Executive	-
Adrienne Li (néta)	The Bank of East Asia, Limited	6.347	0,00%	Banca	-	-
Arthur Li (germà)	The Bank of East Asia, Limited	10.646.183	0,46%	Banca	Vicepresident	-
Arthur Li (germà)	The Bank of East Asia, Limited	14.936.203	0,65%	Banca	Vicepresident	titularitat indirecta
Maria Dolors Llobet Maria	"la Caixa"			Banca	Conseller	-
Maria Dolors Llobet Maria	Nuevo Micro Bank, SAU			Financera	Conseller	-
Joan Maria Nin Génova	"la Caixa"			Banca	Director General	-
Joan Maria Nin Génova	VidaCaixa, SA			Assegurances	Conseller	-
Joan Maria Nin Génova	Banco BPI, SA			Banca	Conseller	-
Joan Maria Nin Génova	Erste Group Bank AG			Banca	Conseller	-
Joan Maria Nin Génova	Grupo Financiero Inbursa			Banca	Conseller	-
Joan Maria Nin Génova	BNP	2.000	0,00%	Banca	-	titularitat indirecta
Joan Maria Nin Génova	Deutsche Bank	1.500	0,00%	Banca	-	titularitat indirecta
Joan Maria Nin Génova	Banco Santander	23.199	0,00%	Banca	-	titularitat indirecta
Joan Maria Nin Génova	BBVA	11.185	0,00%	Banca	-	titularitat indirecta
Joan Maria Nin Génova	BBVA	5.925	0,00%	Banca	-	-
Leopoldo Rodés Castañé	"la Caixa"			Banca	-	(fins al 27/06/2013)
Leopoldo Rodés Castañé	Grupo Financiero Inbursa			Banca	Conseller	-

D'altra banda, l'article 229 de la LSC estableix que els administradors hauran de comunicar qualsevol situació de conflicte, directe o indirecte, que poguessin tenir amb l'interès de la societat en què exerceixen el càrrec d'administrador.

A aquests efectes, les situacions de conflicte d'interès es van comunicar al Consell d'Administració i, en cada cas, els Consellers afectats es van abstenir d'intervenir en els acords o les decisions relatius a l'operació a què es referia el conflicte. En l'Informe Anual de Govern Corporatiu que forma part de l'Informe de Gestió adjunt a aquests Comptes Anuals es detallen totes les situacions de conflicte d'interès que s'han produït en l'exercici.

Finalment, segons l'article 230 de la LSC, els administradors no es podran dedicar, per compte propi o d'altri, al mateix gènere d'activitat, o bé anàleg o complementari, que constitueixi l'objecte social de CaixaBank, llevat d'autorització expressa mitjançant acord de la Junta General.

La Junta celebrada el maig de 2011 va acordar, als efectes d'allò que disposa l'article 230 de la LSC esmentat, autoritzar els membres del Consell d'Administració de la societat la participació, així com l'exercici de càrrecs i funcions, en societats que tinguessin com a activitat principal o accessòria la tinença de valors, sempre que no constitueixi competència efectiva amb la Societat.

Així mateix, tenint en compte el nou objecte social sotmès a l'aprovació de la mateixa Junta General, propi d'una entitat bancària, es va autoritzar al Conseller David K.P. Li la participació directa i indirecta, així com l'exercici de càrrecs i funcions, en les societats del grup The Bank of East Asia i en societats participades directament o indirectament per The Bank of East Asia que derivin de la participació o de l'exercici de càrrecs i funcions en aquesta societat matriu.

Finalment, es va autoritzar els Consellers dominicals i executius de la societat l'exercici de càrrecs i funcions, en representació o interès de la Societat o de "la Caixa", en entitats participades pel Grup "la Caixa" que tinguin el mateix gènere d'activitat, o bé anàleg o complementari, que constitueix l'objecte social actual de la Societat.

Accions de CaixaBank propietat de Consellers

A 31 de desembre de 2013, les participacions (directes i indirectes) dels membres del Consell d'Administració en el capital de la Societat són les següents:

	Nombre d'accions	Percentatge (1)
Fainé Casas, Isidre	675.745	0,014%
Nin Gènova, Joan Maria	376.997	0,008%
Aurín Pardo, Eva	1.290	0,000%
Bassons Boncompte, María Teresa	3.775	0,000%
Fundación Caja Navarra	52.200.000	1,053%
Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando	50.015.625	1,009%
Gabarró Serra, Salvador	8.235	0,000%
Gallardo Torrededía, Susana	61.592	0,001%
Godó Muntañola, Javier	1.447.205	0,029%
Ibarz Alegria, Javier	1.068	0,000%
Li Kwok-po, David		0,000%
López Burniol, Juan José	21.560	0,000%
Llobet María, María Dolors	814	0,000%
Minc, Alain	11.762	0,000%
Reed, John S.	11.427	0,000%
Rodés Castañé, Leopoldo	11.407	0,000%
Rosell Lastortras, Juan	38.525	0,001%
Vives Torrents, Francesc Xavier	3.046	0,000%
Total	104.890.073	2,116%

(1) % calculat sobre el capital escriturat a 31 de desembre de 2013.