



**INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE
RETRIBUCIONES DE CAIXABANK, SA
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2016**

Febrero 2017

El presente informe de actividades ha sido aprobado por la **Comisión de Retribuciones** (en adelante también denominada como la “**Comisión**”) el 17 de febrero de 2017. Del contenido del mismo se ha informado en la sesión del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (la “**Sociedad**”) celebrado el día 23 de febrero de 2017.

* * *

Durante el ejercicio 2016 la **Comisión de Retribuciones**, ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones, actuando en todo momento dentro de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden o le han sido expresamente requeridos.

1. REGULACIÓN

La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** se creó el 20 de septiembre de 2007, por acuerdo unánime del Consejo. En fecha 25 de septiembre de 2014 el Consejo de Administración acordó modificar el Reglamento del Consejo a fin de adaptarlo a la normativa introducida por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y, en consecuencia, desdoblarse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos Comisiones, una de Nombramientos y otra de Retribuciones, de forma que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a denominarse Comisión de Nombramientos y creándose una **Comisión de Retribuciones**, con las competencias y el funcionamiento señalados en el artículo 40.6 de los Estatutos Sociales y el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank.

2. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2016 los integrantes de la **Comisión de Retribuciones** eran:

- Doña María Amparo Moraleda Martínez, Presidenta
- Don Salvador Gabarró Serra, Vocal
- Don Alain Minc, Vocal
- Secretario y Vicesecretarios: los del Consejo de Administración.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40.6 de los Estatutos sociales y en el artículo 14.1 del Reglamento del Consejo, la **Comisión de Retribuciones** debe estar formada por consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de 3 y un máximo de 5 miembros, debiendo ser consejeros independientes al menos un tercio de sus miembros, con un mínimo de 2. Igualmente debe ser consejero independiente el Presidente de la Comisión.

La totalidad de los consejeros que forman parte de la **Comisión** son externos, teniendo doña María Amparo Moraleda y don Alain Minc el carácter de independiente, y don Salvador Gabarró el de dominical.

El Secretario y Vicesecretarios del Consejo de Administración actúan como tales en la **Comisión de Retribuciones**.

Durante el ejercicio 2016 no se produjeron cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones.

3. ASISTENCIA A REUNIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.4 del Reglamento del Consejo, la **Comisión de Retribuciones** se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y puede ser convocada a iniciativa del Presidente de la Comisión o de dos de sus miembros, o a solicitud del Consejo o de su Presidente siempre que soliciten la emisión de informes o la adopción de propuestas.

Durante el ejercicio 2016, la **Comisión de Retribuciones** se reunió en 8 ocasiones.

La asistencia de sus miembros a las reuniones de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2016 fue la siguiente:

Número de reuniones	8
Da. María Amparo Moraleda Martínez	8/8
D. Salvador Gabarró Serra	8/8
D. Alain Minc	7/8

Adicionalmente, el Director General de Recursos Humanos y Organización de la Sociedad, así como el Director Corporativo de Gestión y Desarrollo de Personas asisten a las sesiones en las que se debaten temas propios de su Área.

4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

El presente apartado contiene un resumen de la actividad de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2016, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas de la misma.

Retribuciones anuales

PRIMERO.- En fecha 3 de marzo, la **Comisión de Retribuciones** informó favorablemente la propuesta al Consejo para su sometimiento a la Junta General sobre el importe máximo en acciones a entregar a favor de los consejeros ejecutivos y altos directivos como parte del programa de retribución variable anual de la Sociedad.

En fecha 10 de marzo de 2016 el Consejo de Administración acordó elevar a la Junta dicha propuesta.

SEGUNDO.- En la sesión de 18 de julio, la **Comisión de Retribuciones** estudió las condiciones retributivas de don Jordi Gual como ejecutivo de la Sociedad, comparándolas con las que tendría como Presidente del Consejo.

Política salarial y sistemas de remuneración

PRIMERO.- En su reunión de 28 de enero de 2016, la **Comisión de Retribuciones** aprobó las propuestas de valoración de los retos individuales y corporativos del año 2015 (*bonus* 2015) correspondientes al Vicepresidente y Consejero Delegado, así como de los miembros del Comité de Dirección.

Igualmente se aprobaron las propuestas de valoración de los retos corporativos del Esquema de *bonus* 2015 de los servicios centrales.

En dicha sesión se expuso también a la **Comisión** el Esquema de *bonus* 2016 para el Consejero Delegado, el Vicepresidente y para el Comité de Dirección, así como para el Subdirector General de *Control & Compliance*. Se valoraron el peso de los retos individuales y corporativos dentro del Esquema de *bonus*, así como los indicadores de estos últimos y sus porcentajes de consecución. Se estudiaron los cambios propuestos respecto al año anterior aprobándose la propuesta de Esquema de *bonus* 2016 para el Consejero Delegado, el Vicepresidente, los miembros del Comité de Dirección, así como para el Subdirector General de *Control & Compliance*.

En dicha sesión, la **Comisión** estudió las propuestas de retribuciones del Consejero Delegado y del Vicepresidente para el año 2016, así como de los miembros del Comité de Dirección, del Secretario del Consejo y del Subdirector General de *Control & Compliance*, dando su conformidad e informando favorablemente dichas propuestas al Consejo de Administración, que las aprobó en su sesión de fecha 25 de febrero de 2016.

En esa misma sesión la **Comisión** informó favorablemente y aprobó el Programa de retos individuales para el 2016 del Consejero Delegado, del Vicepresidente, y de los miembros del Comité de Dirección, siendo también aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 25 de febrero de 2016.

Finalmente, la Comisión aprobó la modificación del Colectivo de beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2018 (ILP), con la incorporación de 7 profesionales y el cambio de función de 2 personas de dicho Colectivo.

SEGUNDO.- En fecha 17 de febrero de 2016 la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme y aprobó el resultado de los retos individuales de un Director General, que también fueron aprobados por el Consejo de Administración en fecha 25 de febrero.

En esa misma sesión, la **Comisión** revisó el umbral de pago de los retos organizativos correspondientes al Esquema de *bonus* 2016. Igualmente se valoró la posibilidad de excluir en el cálculo del ROTE para los servicios centrales algunos impactos extraordinarios cuando se den razones excepcionales que lo justifiquen, acordándose plantear al Consejo la exclusión en los resultados de los retos corporativos de aquellos impactos extraordinarios que considere que han de merecer un tratamiento excepcional, aprobando un nuevo Esquema de *bonus* 2016 para el Consejero Delegado, el Vicepresidente y para el Comité de Dirección, como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el umbral de pago de los retos corporativos, delegando en la Presidenta la aprobación de la concreción de los retos relacionados con el RAF, una vez se hubiera examinado éste por la Comisión de Riesgos.

Finalmente, en esa misma sesión la **Comisión** aprobó los retos individuales de un alto directivo, para el caso que se produjera su nombramiento como miembro del Comité de Dirección, y la modificación de los retos individuales de parte de los Directores Generales.

TERCERO.- En fecha 3 de marzo de 2016 la **Comisión de Retribuciones** ratificó la aprobación por la Presidenta, en ejercicio de la delegación conferida por la propia Comisión, de la escala de cumplimiento del reto del RAF a efectos de la retribución variable.

Además, la **Comisión de Retribuciones** informó favorablemente la propuesta de entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable anual de la Sociedad. El Consejo de Administración, en su sesión de 10 de marzo, acordó elevar dicha propuesta a la Junta General.

En esta misma sesión, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con el proyecto de propuesta de acuerdo a la Junta General referente a la aprobación del nivel máximo de retribución variable de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad, así como con el Informe justificativo de la referida propuesta. El Consejo de Administración, en su sesión de 10 de marzo, acordó someter a la Junta dicha propuesta.

CUARTO.- En su sesión de 13 de junio de 2016, la **Comisión de Retribuciones** trató sobre las principales cuestiones que se planteaban a CaixaBank con la publicación por la EBA, el 21 de diciembre de 2015, de la nueva Guía sobre políticas de remuneración, de acuerdo con los artículos 74.3 y 75.2 de la Directiva 2013/36/UE, así como con la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España. Entre los aspectos tratados, se consideraron la no posibilidad de pagar intereses o dividendos sobre la retribución diferida, la necesidad de que al menos un 15% de las aportaciones a planes de pensiones de los consejeros ejecutivos, directores generales y personal asimilado esté relacionado con componentes variables, al hecho de que las indemnizaciones de los miembros del colectivo identificado deben tener la consideración de retribución variable, al hecho de que las políticas de remuneración de la entidad deban incorporar todos los componentes de remuneración, a la necesidad de formalizar protocolos/procedimientos en relación al diseño y revisión de la política de remuneración, al hecho de que el diferimiento de la remuneración variable para los miembros del consejo y al alta dirección ha de ser de al

menos 5 años para las entidades importantes, etc. A este respecto, la Comisión aprobó la propuesta de la Presidenta para pedir un informe jurídico en relación con la implantación de la nueva Guía de la EBA y de la Circular 2/2016 del Banco de España. Dicho informe jurídico se presentó a la Comisión en su sesión de 15 de noviembre.

En esa misma sesión, la **Comisión** trató sobre la propuesta de modificación del sistema indemnizatorio de la alta dirección, de acuerdo con las recomendaciones de la UE y del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la CNMV, acordándose por la Comisión que las directrices que debían guiar la negociación con los directivos para el replanteamiento de sus contratos, y en especial el tema de los vasos comunicantes entre la indemnización por resolución de contrato y las aportaciones al plan de pensiones, debían someterse previamente a la **Comisión**.

Asimismo, la **Comisión** aprobó una propuesta de ajuste ex ante del RAF para el resto de miembros del colectivo identificado.

En dicha sesión de la **Comisión** se explicó la revisión realizada por Auditoría Interna sobre la aplicación de la Ley 10/2014 en la política de retribuciones del Grupo CaixaBank en 2015, así como sobre el colectivo identificado y, en particular, sobre el Protocolo de formalización de contratos de la alta dirección. Igualmente, la **Comisión** fue informada del resultado del Informe de Auditoría Interna sobre la composición del colectivo identificado 2016.

Asimismo la **Comisión** se mostró conforme con las condiciones económicas de los contratos de dos altos directivos, con el detalle del 0'3% de la plantilla con mayor remuneración total en 2015, así como con la documentación a remitir al Banco Central Europeo para solicitar la exclusión de alguna persona del colectivo identificado.

Finalmente, la **Comisión** se mostró conforme con el abono del segundo pago diferido del acuerdo de extinción de la relación mercantil con el anterior Consejero Delegado, así como con el levantamiento de la restricción de venta del segundo tercio de acciones de la Sociedad a partir del día 1 de julio siguiente.

QUINTO.- En fecha 30 de junio de 2016, la **Comisión de Retribuciones** acordó proponer al Consejo de Administración, para la concreción de los *bonus* de 2016, la exclusión del gasto extraordinario de 30 millones, para reducir el exceso de plantilla en zonas excedentarias en el cálculo del reto corporativo "Variación del Gasto".

SEXTO.- En su sesión de 18 de julio de 2016, la **Comisión de Retribuciones** debatió ampliamente sobre la propuesta de modificación del esquema indemnizatorio de la alta dirección motivada por las recomendaciones de la UE y el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de limitar los pagos por terminación anticipada del contrato a 2 anualidades.

Asimismo, la **Comisión** se dio por enterada del Informe sobre el alcance vinculante de las directrices de la EBA en materia de remuneraciones en entidades de crédito, solicitado por acuerdo de la **Comisión** en sesión anterior.

En dicha sesión, la **Comisión** también informó favorablemente la actualización de la *Política general de remuneraciones* y la *Política de Retribuciones del colectivo identificado*, así como los nuevos modelos de contratos de alta dirección y de consejeros ejecutivos, todo ello para su adaptación a las directrices de la EBA. Igualmente se mostró conforme con el *Protocolo de incentivos de empresas del Grupo*, aprobado por el Comité de Dirección, todo lo cual fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de diciembre de 2016.

Finalmente, la **Comisión** examinó la propuesta de adaptación del sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección acordando informar favorablemente, en base a la normativa existente, la modificación del *Esquema de aportación de los miembros del Comité de Dirección y consejeros ejecutivos*.

SÉPTIMO.- En su sesión de 15 de diciembre de 2016, la **Comisión de Retribuciones** mostró su conformidad con el texto de los contratos de prestación de servicios del Consejero Delegado y del Vicepresidente, que fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de diciembre de 2016.

Igualmente, la **Comisión de Retribuciones** aprobó el colectivo identificado del Grupo CaixaBank para el año 2017, cuyo perímetro venía definido para este año por las directrices de la EBA.

Asimismo la **Comisión** estudió tres casos concretos en los que la propuesta de modificación del Esquema indemnizatorio determinaba una pérdida de compensaciones pactadas, acordándose autorizar unos marcos de negociación con los directivos afectados

Gobierno corporativo

PRIMERO.- En su sesión de 17 de febrero de 2016, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con el proyecto de Informe Anual sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración del año 2015, así como con proponer al Consejo su formulación para su ulterior sometimiento a la Junta General. Se anexa dicho *Informe Anual sobre Remuneraciones*.

Asimismo, aprobó el *Informe sobre las Actividades* de la propia Comisión correspondiente al ejercicio 2015.

Varios

En su sesión de 28 de enero de 2016, se dio cuenta a la **Comisión de Retribuciones** de las conclusiones del Informe de Auditoría Interna de fecha 30 de diciembre de 2015 sobre la revisión de la aplicación del Real decreto 771/2011 en la política retributiva en 2014, dándose cuenta de los aspectos a mejorar y dándose la Comisión por enterada de dicho Informe.

5. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Los miembros de la **Comisión de Retribuciones** han efectuado su autoevaluación en la sesión de 17 de febrero de 2017. Previamente se había remitido un cuestionario a cada uno de sus miembros solicitándoles su opinión acerca de la composición, organización y desarrollo de las funciones que la Comisión tiene encomendadas en el Reglamento del Consejo.

A la vista de las respuestas recibidas, la **Comisión de Retribuciones** evalúa favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2016.

Barcelona, a 17 de febrero de 2017
La Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.