



**INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK, S.A.
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018
Diciembre 2018**

Índice

1. REGULACIÓN	3
2. COMPOSICIÓN	4
3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	5
3.1 Preparación	5
3.2 Asistencia	5
3.3 Desarrollo	6
3.4 Reporte al Consejo	6
4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	7
4.1 Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de retribuciones anuales	7
4.2 Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos	8
4.3 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado	9
4.4 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución	9
4.5 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General	10
5. PRINCIPALES AVANCES EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN EXTERNA 2017	11
6. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	11

El presente informe de actividades ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante la “**Comisión**”) el 20 de diciembre de 2018, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración y se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”) en la sesión que está previsto celebrar el día 20 de diciembre de 2018.

Este Informe estará disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de documentación que la Sociedad pone a disposición de los accionistas con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio 2019.

Durante el ejercicio 2018 la Comisión ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones actuando en todo momento dentro del marco de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden conforme a la normativa vigente 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**.

Sus competencias y funcionamiento se recogen en el artículo 40.6 de los Estatutos Sociales y el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank¹.

Hasta el momento en CaixaBank no se ha considerado necesario que la Comisión cuente con un reglamento propio para regular su organización y funcionamiento, ya que las normas incluidas en el Reglamento del Consejo regulan con suficiente nivel de detalle todas las características de la Comisión.

Asimismo, la composición y competencias de la Comisión se adecúan a los criterios establecidos en las *Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas, EBA/GL/2015/22* y las recientes *Directrices sobre gobierno interno, EBA/GL/2017/11*.

¹ Ambos documentos disponibles en la página web de la Sociedad www.caixabank.com.

2. COMPOSICIÓN

Comisión diversa, formada por consejeros no ejecutivos (mayoría de independientes, incluida la Presidenta) y con los conocimientos y experiencia adecuados para el desempeño de sus funciones.

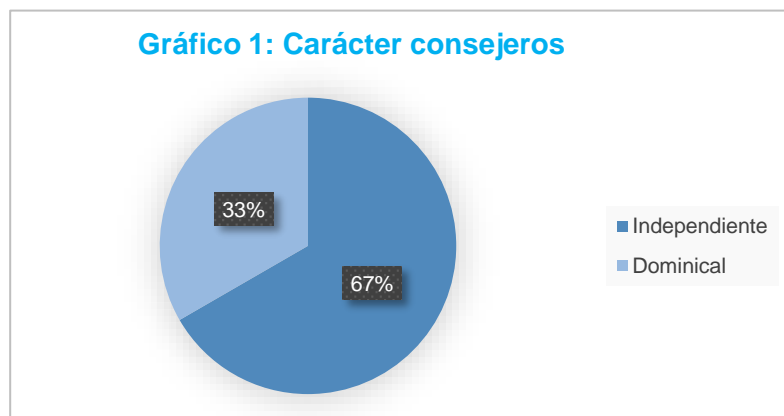
A la fecha del presente documento, los integrantes de la Comisión son:

	Cargo	Carácter*	Antigüedad**
Dña. María Amparo Moraleda	Presidenta	Independiente	25 de septiembre de 2014
D. Alejandro García-Bragado	Vocal	Dominical	1 de febrero de 2018
D. Juan Rosell Lastortras	Vocal	Independiente	1 de febrero de 2018

*Gráfico 1

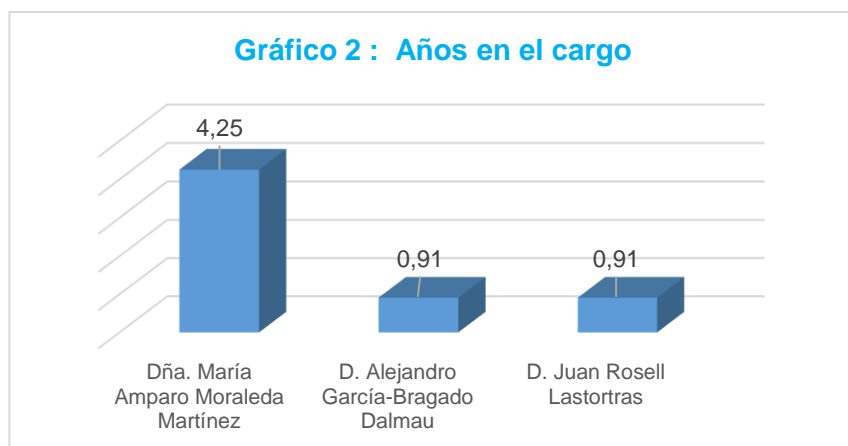
**Gráfico 2

La Comisión está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos. Dos de sus miembros (Dña. Amparo Moraleda y D. Joan Rosell) tienen la consideración de consejeros independientes. Los miembros de la Comisión han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en la materia propia de la Comisión y, en su conjunto, tienen los conocimientos técnicos pertinentes en relación con la actividad de CaixaBank.



Dña. Amparo Moraleda forma parte de la Comisión de Retribuciones desde su creación, ocupando el cargo de Presidenta desde el inicio de su actividad en septiembre de 2014.

El 1 de febrero de 2018, el Consejo de Administración de CaixaBank acordó nombrar a D. Alejandro García-Bragado y D. Juan Rosell Lastortras como nuevos miembros de la Comisión en sustitución de Dña. María Teresa Bassons Boncompte y de D. Alain Minc.



La Presidenta de la Comisión es también miembro de la Comisión Ejecutiva.

En la página web de la Sociedad, www.caixabank.com, se encuentra disponible el historial profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

3.1. Preparación

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros con suficiente antelación a la celebración de cada reunión la documentación relativa a la sesión (propuesta de orden del día, presentaciones, informes, actas de las sesiones anteriores y cualquier otra documentación soporte), para lo cual se utilizan herramientas informáticas habilitadas al efecto y que aseguran la confidencialidad de la información.

3.2. Asistencia

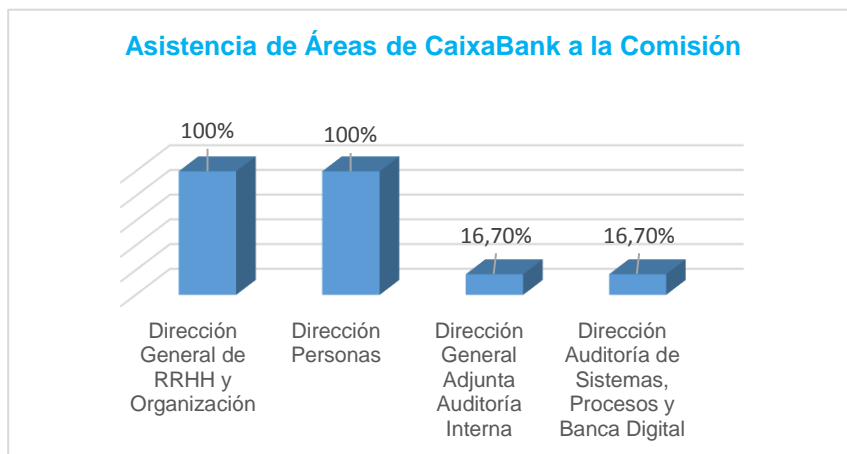
La Comisión, conforme a su regulación, se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y es convocada por iniciativa de su Presidenta, o bien a requerimiento de dos de los miembros de la propia Comisión, y siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

En 2018 la Comisión se ha reunido en 7 ocasiones. La asistencia de sus miembros, presentes o representados, a las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2018 ha sido la siguiente:

Número de reuniones	7
Dña. María Amparo Moraleda Martínez	7 / 7
Da. Ma. Teresa Bassons Boncompte	1 / 1 ¹
D. Alain Minc	1 / 1 ²
D. Alejandro García-Bragado Dalmau	6 / 6 ³
D. Joan Rosell Lastortras	6 / 6 ⁴

- (1) Doña María Teresa Bassons Boncompte fue miembro de la Comisión hasta el 1 de febrero de 2018
 (2) Don Alain Minc fue miembro de la Comisión hasta el 1 de febrero de 2018
 (3) Don Alejandro García-Bragado Dalmau es miembro de la Comisión desde el 1 de febrero de 2018
 (4) Don Joan Rosell Lastortras es miembro de la Comisión desde el 1 de febrero de 2018

El Director General de Recursos Humanos y Organización de la Sociedad, así como el Director Corporativo de Gestión y Desarrollo de Personas (en enero y febrero) y el Director del Departamento de Personas (a partir de julio) han asistido a todas las sesiones. Durante el ejercicio 2018 también han asistido invitados por el Presidente de la Comisión, limitando su presencia a aquellos puntos del orden del día a los que son convocados, el Director General Adjunto de Auditoría Interna y el Director del Departamento de Auditoría de Sistemas, Procesos y Banca Digital.



3.3. Desarrollo

El régimen de la Comisión establece la válida constitución de la misma con la asistencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros, quienes pueden delegar la representación en otro miembro. Los acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levanta acta de los acuerdos adoptados en cada sesión.

La Comisión puede solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con el asesoramiento que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia, lo que se cursa a través de la Secretaría del Consejo.

Asimismo, la Comisión ha colaborado cuando se ha estimado oportuno, en particular con la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Riesgos, práctica que está en línea con las recomendaciones incluidas en las Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2017/11).

3.4. Reporte al Consejo

La Comisión, a través de su Presidenta, da cuenta al Consejo de Administración de su actividad y del trabajo realizado. Asimismo, se ponen a disposición de los consejeros las actas de las sesiones de la Comisión.

4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes funciones básicas:

- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y altos directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y el cumplimiento de los mismos.
- Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.
- Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

A continuación se presenta un resumen de la actividad de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2018, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas de la misma.

4.1. Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales

Los aspectos más relevantes tratados por la Comisión de Remuneraciones en el ejercicio 2018 en cumplimiento su función de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos han sido los siguientes:

La Comisión de Retribuciones inició el ejercicio 2018 realizando un análisis comparativo a nivel europeo de la compensación total (Pay-Mix) de la Alta Dirección. De este trabajo, se apreció que en CaixaBank la remuneración variable y la remuneración a largo plazo se encontraban menos desarrolladas, y se planteó por ello la necesidad de incidir en una mejora de los aspectos variables del sistema retributivo al afrontar un nuevo Plan de incentivos a largo plazo con motivo de la aprobación de un nuevo Plan Estratégico.

Igualmente, con el objetivo de alinear las coberturas de riesgo de jubilación a la remuneración fija, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo el incremento del salario pensionable de personas de reciente incorporación como miembros del Comité de Dirección.

En lo que a la remuneración individual de consejeros y altos ejecutivos se refiere, la Comisión ha analizado el resultado de los retos corporativos e individuales del esquema de *bonus* 2017 del Consejero Delegado, Vicepresidente y miembros del Comité de Dirección, haciendo su propuesta de *bonus* correspondiente al citado año. Asimismo, ha acordado informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas para el 2018 junto con el esquema de *bonus* para este mismo año, con algún cambio en relación al año anterior en el rango de cumplimiento de alguno de los retos.

La Comisión ha dado su conformidad a las escalas de medición de los retos corporativos en lo que se refiere al Consejero Delegado, al Vicepresidente, a los miembros del Comité de Dirección y a los Servicios Centrales (siendo de aplicación estos últimos al Subdirector General de Control y Cumplimiento y a la Directora Ejecutiva de Control Global de Riesgos). También ha informado positivamente la propuesta de retos individuales para el año 2018 de todos ellos.

Con posterioridad a los acuerdos anteriores, la Comisión ha procedido al ajuste de las dietas percibidas por algún consejero por su pertenencia a otros consejos, al carecer anteriormente de la información, así como a la modificación de los retos individuales de algún directivo por no haber podido disponer de la información definitiva en el momento de fijación de los retos.

Asimismo, la Comisión ha analizado el Protocolo de Extinción del Contrato de Prestación de Servicios relativos al desempeño de funciones ejecutivas a suscribir entre CaixaBank y Vicepresidente, como consecuencia de la renuncia presentada al ejercicio de las funciones ejecutivas. Además, como consecuencia de cambios organizativos en el Comité de Dirección, la Comisión ha analizado la extinción del contrato de alta dirección del responsable de Auditoría Interna, de la responsable del área Internacional, y ha analizado las propuestas económicas y las nuevas condiciones contractuales del Director Ejecutivo de Seguros, de la nueva Directora Ejecutiva de Auditoría Interna, y del Director Ejecutivo de Corporate, Institutional and International Banking, con la consideración de Alto Cargo al preverse su incorporación en el Comité de Dirección con fecha de efectos 1 de enero de 2019 y una vez hayan sido cumplidos todos los requisitos aplicables en materia de evaluación de la idoneidad e inscripción del nombramiento en el Registro de Altos Cargos del Banco de España, como Directores Ejecutivo de las mencionada áreas.

4.2. Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos

En cumplimiento de su función de velar por la observancia de la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos así como informar de las condiciones básicas de sus contratos, la Comisión ha analizado la posibilidad de eliminar la no consolidación en la previsión social para el caso de despido procedente de los altos directivos o cuando concurra justa causa para la resolución del contrato de consejeros ejecutivos. Tras la realización de este análisis, la Comisión ha decidido no variar el sistema de aportación a previsión social en lo que se refiere a la no consolidación y ha acordado solicitar un análisis externo sobre la calificación como remuneración fija o variable de la cláusula de no consolidación de la previsión social complementaria de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos.

4.3 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado

En relación a la función de informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad, la Comisión ha informado favorablemente modificar la Política de remuneración del Consejo de Administración en aspectos tales como el importe máximo y la distribución de los importes de la remuneración de los consejeros no ejecutivos, reflejando la inclusión del Consejero Coordinador que se aprobó por la Junta General en el año 2017; en la actualización de la información acerca de los bancos utilizados para el *benchmarking*; en la modificación de los retos corporativos de conformidad con lo aprobado por la Comisión para el ejercicio 2018, y en la actualización de la información retributiva de los consejeros ejecutivos, la composición de sus retos corporativos así como las condiciones contractuales.

Además, en el ejercicio 2018 la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente una propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Colectivo identificado motivada por la utilización durante los últimos años de mecanismos para el reequilibrio de la plantilla en CaixaBank, tales como planes de desvinculación incentivada. En este sentido, la Comisión se ha planteado la necesidad de estudiar el procedimiento a seguir para facilitar la desvinculación de cualquier miembro del Colectivo identificado, y especialmente en el caso de la Alta Dirección, así como el tratamiento regulatorio aplicable al importe percibido por el empleado en términos de retribución fija o variable y sus implicaciones.

Igualmente, la Comisión ha conocido el Informe de Auditoría relativo a la aplicación de la Ley 10/2014 sobre la Política de remuneración del Grupo CaixaBank en 2017 así como el Informe de Auditoría sobre la composición del Colectivo identificado.

4.4 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución

En relación a la función de la Comisión relativa a analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia, los aspectos más importantes tratados por la Comisión han sido los siguientes:

La Comisión de Retribuciones ha aprobado la forma de pago y liquidación del Plan de retribución variable a largo plazo de CaixaBank 2015-2018 (ILP) que fue aprobado por la Junta General de accionistas en 2015. Para el análisis de esta cuestión, la Comisión ha contado con la opinión de Garrigues en relación con los requisitos regulatorios aplicables en el momento de entrega a los beneficiarios de las acciones de la Entidad objeto del Plan.

Asimismo, la Comisión, con el objetivo de reducir el impacto que pueda tener la volatilidad de la cotización y que resulte acorde con la práctica seguida por algunos competidores, ha analizado y aprobado un nuevo sistema de valoración de las acciones a entregar al colectivo identificado. No obstante, a causa de la imperfección aceptada del nuevo sistema, la Comisión se compromete a valorar en los próximos años, con equidad, el perjuicio o beneficio que pueda suponer para el empleado.

La Comisión, además, con el objetivo de desarrollar un nuevo Plan de incentivos a largo plazo vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, a aprobarse en la Junta General de accionistas de CaixaBank en 2019, ha trabajado, conjuntamente con la Comisión de Riesgos, en la elaboración de una propuesta de nuevo Plan.

Finalmente, en el ejercicio 2018 la Comisión de Retribuciones ha acordado informar favorablemente la incorporación de nuevos profesionales al colectivo de beneficiarios del Plan de incentivos a largo plazo.

4.5 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General

En relación al cumplimiento de su función de proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como de informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General, la Comisión de Retribuciones, tal y como se ha avanzado en el apartado anterior, ha informado favorablemente modificar la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

La Comisión también ha aprobado en este ejercicio, un informe sobre la propuesta de modificación expuesta en el párrafo anterior dando el visto bueno a la necesaria propuesta motivada del Consejo sobre la modificación de la Política de Remuneración del Consejo.

Igualmente, la Comisión ha examinado y dado su visto bueno a la propuesta a la Junta General sobre el importe máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Finalmente, la Comisión ha informado favorablemente tanto el texto de la propuesta como el borrador del Informe del Consejo de Administración sobre el nivel máximo de retribución variable de determinados empleados cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad. La propuesta consiste en permitir que la remuneración variable pueda alcanzar hasta el 200% de la remuneración fija en el caso de 25 empleados del colectivo identificado.

En la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 6 de abril de 2018, estas propuestas, que se recogen en los puntos "SEXTO a OCTAVO" del orden del día de la Junta, fueron aprobadas con los siguientes porcentajes de voto:

<u>Propuesta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros	3.809.506.970	30.624.873	38.656.014
Entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable	3.862.843.456	22.035.486	4.117.964
Nivel máximo de retribución variable de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad	3.871.014.391	13.900.240	4.093.792

5. PRINCIPALES AVANCES EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN EXTERNA DE 2017

Tomando como base el Informe de la eficacia y rendimiento del Consejo y sus comisiones correspondiente al ejercicio 2017 elaborado por el consultor externo Russell Reynolds Associates y, en particular, el apartado referente a la Comisión de Retribuciones, se destacan los siguientes avances en relación a las recomendaciones propuestas en el mencionado informe.

Recomendación: anticipar la distribución de las actas de la comisión para su revisión y consulta.

Durante 2018 se ha anticipado la distribución del acta de la sesión anterior a los miembros de la Comisión con una antelación media de 4 días a la celebración de la sesión en la que se ha de aprobar.

Recomendación: Seguir generando de forma recurrente, formalizada y planificada la información de la comisión incluyendo los estudios de mercado y de tendencias en remuneración y hacerlas disponibles para el resto del Consejo.

Se ha continuado trabajando en esta línea durante 2018. A estos efectos, cabe destacar el estudio comparativo realizado a nivel europeo de la compensación total (Pay-Mix) de la Alta Dirección.

6. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Evaluación favorable sobre la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión realizada en 2018.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.4 vi) del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. la Comisión debe elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias, que servirá como base entre otros, en su caso, de la evaluación del Consejo de Administración. Además, cuando la Comisión lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas de mejora.

En la evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones se ha solicitado la opinión de sus miembros acerca de la composición, organización y desarrollo de las funciones que la Comisión tiene encomendadas en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de CaixaBank y también se ha pedido la opinión del resto de consejeros.

La Comisión de Retribuciones ha evaluado favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2018 y existe una coincidencia generalizada entre los miembros del Consejo de que la Comisión ha cumplido con sus obligaciones y cometidos diligentemente.

Barcelona, 20 de diciembre de 2018
La Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.