



**INFORME D'ACTIVITATS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS DE CAIXABANK, SA  
CORRESPONENT A L'EXERCICI 2018  
Desembre del 2018**

## Índex

<b>1. REGULACIÓ</b> .....	<b>3</b>
<b>2. COMPOSICIÓ</b> .....	<b>4</b>
<b>3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ</b> .....	<b>5</b>
3.1 Preparació.....	5
3.2 Assistència.....	5
3.3 Desenvolupament.....	6
3.4 Informe al Consell.....	6
<b>4. COMPLIMENT DE FUNCIONS</b> .....	<b>7</b>
4.1 Remuneracions. Política de retribucions dels consellers i alts directius. Sistema i quanties de retribucions anuals.....	7
4.2 Observança de la política de retribucions de consellers i directius – Informació sobre condicions bàsiques que estableixen els contractes.....	8
4.3 Política General de Remuneracions. Política de Remuneració del Col·lectiu Identificat.....	9
4.4 Anàlisi, formulació i revisió de programes de retribució.....	9
4.5 Propostes al Consell d'Informes o Polítiques de remuneracions a sotmetre a la Junta General. Informes al Consell sobre propostes a la Junta General.....	10
<b>5. AVENÇOS PRINCIPALS EN RELACIÓ AMB L'AVALUACIÓ EXTERNA DEL 2017</b> .....	<b>11</b>
<b>6. AVALUACIÓ DEL FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ</b> .....	<b>11</b>

Aquest informe d'activitats ha estat formulat per la Comissió de Retribucions de CaixaBank, SA (d'ara endavant, la "**Comissió**") el 20 de desembre del 2018, en compliment del que preveuen els Estatuts Socials i el Reglament del Consell d'Administració, i se sotmetrà a l'aprovació del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, "**CaixaBank**" o la "**Societat**") en la sessió que està prevista que se celebri el 20 de desembre del 2018.

Aquest informe estarà disponible a la pàgina web corporativa de CaixaBank ([www.caixabank.com](http://www.caixabank.com)), juntament amb la resta de documentació que la Societat posa a disposició dels accionistes amb motiu de la celebració de la Junta General Ordinària de l'exercici 2019.

Durant l'exercici 2018, la Comissió ha avançat i consolidat el compliment de les seves funcions, ha actuat en tot moment dins del marc de les seves competències, ha adoptat els acords i ha emès els informes que li corresponen d'acord amb la normativa vigent o que se li han requerit expressament.

## 1. REGULACIÓ

La **Comissió de Nomenaments i Retribucions** es va crear el 20 de setembre del 2007 per acord unànim del Consell. En data 25 de setembre del 2014 el Consell d'Administració va acordar modificar el Reglament del Consell a fi d'adaptar-lo a la normativa introduïda per la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit i, en conseqüència, va desdoblar la Comissió de Nomenaments i Retribucions en dues comissions, una de Nomenaments i una altra de Retribucions, de manera que la Comissió de Nomenaments i Retribucions va passar a denominar-se Comissió de Nomenaments i es va crear una **Comissió de Retribucions**.

Les seves competències i el funcionament es recullen a l'article 40.6 dels Estatuts Socials i l'article 15 del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank<sup>1</sup>.

Fins al moment, a CaixaBank no s'ha considerat necessari que la Comissió tingui un reglament propi per regular-ne l'organització i el funcionament, ja que les normes que inclou el Reglament del Consell regulen amb prou nivell de detall totes les característiques de la Comissió.

Així mateix, la composició i les competències de la Comissió s'adeqüen als criteris que estableixen les *Directrius de l'Autoritat Bancària sobre polítiques de remuneració adequades, EBA/GL/2015/22* i les *Directrius recents sobre govern intern, EBA/GL/2017/11*.

---

<sup>(1)</sup>1 Tots dos documents estan disponibles a la pàgina web de la Societat [www.caixabank.com](http://www.caixabank.com).

## 2. COMPOSICIÓ

**La Comissió és diversa i està formada per consellers no executius (majoria d'independents, inclosa la Presidenta) i amb els coneixements i l'experiència adequats per executar les seves funcions**

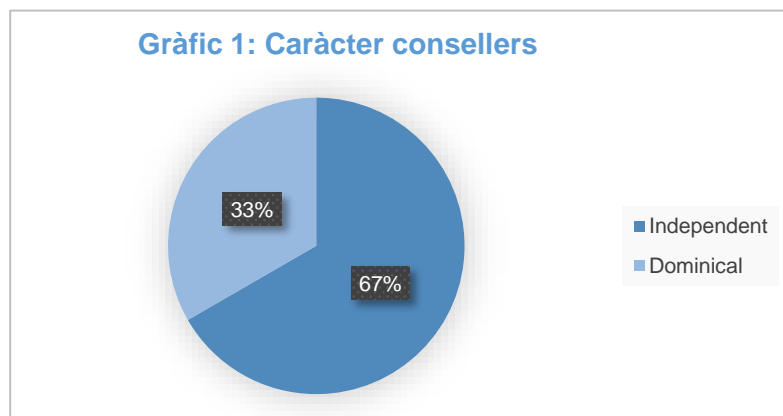
En la data d'aquest document, els integrants de la Comissió són:

	<b>Càrrec</b>	<b>Caràcter*</b>	<b>Antiguitat**</b>
Sra. María Amparo Moraleda	Presidenta	Independent	25 de setembre del 2014
Sr. Alejandro García-Bragado	Vocal	Dominical	1 de febrer del 2018
Sr. Juan Rosell Lastortras	Vocal	Independent	1 de febrer del 2018

\* Gràfic 1

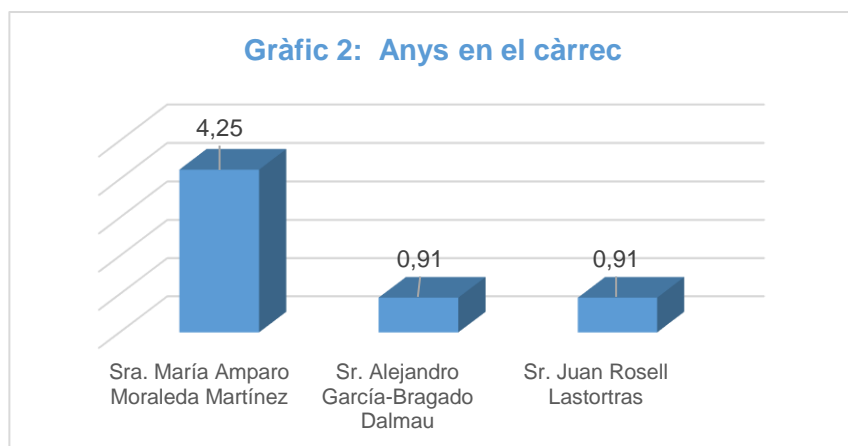
\*\* Gràfic 2

La Comissió està formada exclusivament per consellers no executius. Dos dels seus membres (Sra. Amparo Moraleda i Sr. Joan Rosell) tenen la consideració de consellers independents. Els membres de la Comissió han estat elegits tenint en compte els seus coneixements i experiència en la matèria pròpia de la Comissió i, en el seu conjunt, tenen els coneixements tècnics pertinents en relació amb l'activitat de CaixaBank.



La Sra. Amparo Moraleda forma part de la Comissió de Retribucions des de la seva creació, i ocupa el càrrec de Presidenta des de l'inici de la seva activitat el setembre del 2014.

L'1 de febrer del 2018, el Consell d'Administració de CaixaBank va acordar nomenar el Sr. Alejandro García-Bragado i el Sr. Juan Rosell Lastortras nous membres de la Comissió en substitució de la Sra. María Teresa Bassons Boncompte i del Sr. Alain Minc.



La presidenta de la Comissió és també membre de la Comissió Executiva.

A la pàgina web de la societat, [www.caixabank.com](http://www.caixabank.com), hi ha disponible l'historial professional de cadascun dels membres de la Comissió.

### 3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

#### 3.1. Preparació

Amb la finalitat de preparar les sessions de la Comissió, es posa a disposició dels seus membres, amb antelació suficient a la celebració de cada reunió, la documentació relativa a la sessió (proposta d'ordre del dia, presentacions, informes, actes de les sessions anteriors i qualsevol altra documentació de suport), per a la qual cosa es van servir eines informàtiques habilitades a aquest efecte i que assegurin la confidencialitat de la informació.

#### 3.2. Assistència

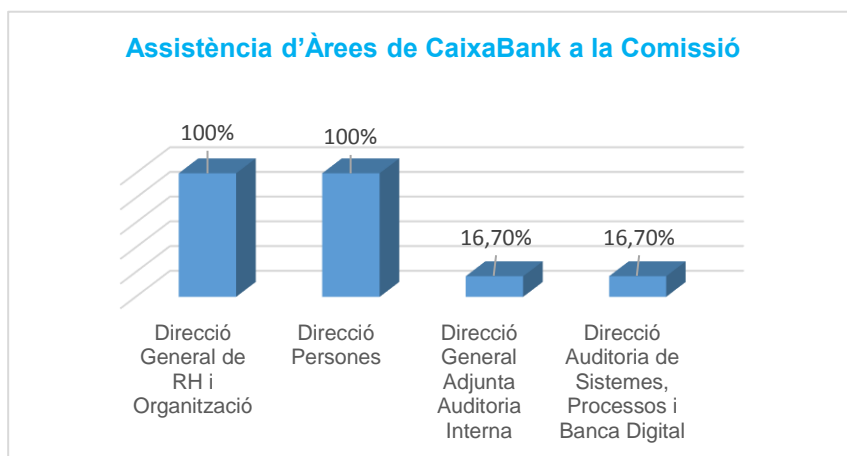
La Comissió, d'acord amb la seva regulació, es reuneix sempre que sigui convenient per al bon desenvolupament de les seves funcions i és convocada per iniciativa de la seva Presidenta, o bé a requeriment de dos dels membres de la mateixa Comissió, i sempre que el Consell o el seu President sol·liciti l'emissió d'un informe o l'adopció d'una proposta.

El 2018 la Comissió s'ha reunit en 7 ocasions. L'assistència dels membres de la Comissió, presents o representats, a les reunions durant l'exercici 2018 ha estat la següent:

Nombre de reunions	7
Sra. María Amparo Moraleda Martínez	7/7
Sra. Ma. Teresa Bassons Boncompte	1/1 <sup>1</sup>
Sr. Alain Minc	1/1 <sup>2</sup>
Sr. Alejandro García-Bragado Dalmau	6/6 <sup>3</sup>
Sr. Joan Rosell Lastortras	6/6 <sup>4</sup>

- (1) La senyora María Teresa Bassons Boncompte va ser membre de la Comissió fins l'1 de febrer del 2018.  
 (2) El senyor Alain Minc va ser membre de la Comissió fins l'1 de febrer del 2018.  
 (3) El senyor Alejandro García-Bragado Dalmau és membre de la Comissió des de l'1 de febrer del 2018.  
 (4) El senyor Joan Rosell Lastortras és membre de la Comissió des de l'1 de febrer del 2018.

El Director General de Recursos Humans i Organització de la Societat, així com el Director Corporatiu de Gestió i Desenvolupament de Persones (el gener i el febrer) i el Director del Departament de Persones (a partir del juliol) han assistit a totes les sessions. Durant l'exercici 2018, també han assistit convidats pel President de la Comissió el Director General Adjunt d'Auditoria Interna i el Director del Departament d'Auditoria de Sistemes, Processos i Banca Digital, i se n'ha limitat la presència als punts de l'ordre del dia als quals han estat convocats.



### 3.3. Desenvolupament

El règim de la Comissió n'estableix la constitució vàlida amb l'assistència de la majoria dels seus membres, presents o representats, que poden delegar la representació en un altre membre. Els acords s'adopten per majoria dels membres concurrents, presents o representats, i s'aixeca acta dels acords adoptats en cada sessió.

La Comissió pot sol·licitar l'assistència a les sessions de les persones que, dins de l'organització, tinguin tasques relacionades amb les seves funcions, i disposar de l'assessorament que calgui per formar un criteri sobre les qüestions de la seva competència, la qual cosa es cursa a través de la Secretaria del Consell.

Així mateix, la Comissió ha col·laborat, quan s'ha considerat oportú, en particular amb la Comissió de Nomenaments i la Comissió de Riscos, una pràctica que està en línia amb les recomanacions que inclouen les Directrius sobre govern intern (EBA/GL/2017/11).

### 3.4. Informe al Consell

La Comissió, a través de la seva Presidenta, ret compte al Consell d'Administració de la seva activitat i del treball efectuat. Així mateix, es posen a disposició dels consellers les actes de les sessions de la Comissió.

## 4. COMPLIMENT DE FUNCIONS

D'acord amb el que estableix l'article 15.3 del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank, la Comissió de Retribucions té les funcions bàsiques següents:

- Preparar les decisions relatives a les remuneracions i, en particular, informar i proposar al Consell d'Administració la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius i la resta de condicions dels seus contractes.
- Vetllar per l'observança de la política de retribucions de consellers i alts directius, així com informar sobre les condicions bàsiques establertes en els contractes subscrits amb aquests i el compliment d'aquests.
- Informar i preparar la política general de remuneracions de la societat i, en especial, les polítiques que fan referència a les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin, de manera significativa, en el perfil de risc de la societat, i les que tenen per objectiu evitar o gestionar els conflictes d'interès amb els clients de la Societat.
- Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució; valorar-ne l'adequació i els rendiments, i vetllar per la seva observança.
- Proposar al Consell l'aprovació dels informes o les polítiques de remuneracions que aquest hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell de les propostes que tinguin relació amb la remuneració que, si escau, aquest hagi de proposar a la Junta General.
- Considerar els suggeriments que li facin arribar el President, els membres del Consell, els directius o els accionistes de la Societat.

A continuació es presenta un resum de l'activitat de la **Comissió de Retribucions** durant l'exercici 2018, en què les activitats s'agrupen per exposar-les entorn de les funcions bàsiques d'aquesta.

### 4.1. Remuneracions. Política de retribucions dels consellers i alts directius. Sistema i quantia de les retribucions anuals

Els aspectes més rellevants que ha tractat la Comissió de Remuneracions en l'exercici 2018, en compliment de la seva funció de proposar al Consell d'Administració la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius, han estat els següents:

La Comissió de Retribucions va iniciar l'exercici 2018 fent una anàlisi comparativa d'àmbit europeu de la compensació total (Pay-Mix) de l'Alta Direcció. D'aquest treball, es va apreciar que a CaixaBank la remuneració variable i la remuneració a llarg termini estaven menys desenvolupades, i per això es va plantejar la necessitat d'incidir en una millora dels aspectes variables del sistema retributiu en afrontar un nou Pla d'incentius a llarg termini amb motiu de l'aprovació d'un nou Pla Estratègic.

Així mateix, amb l'objectiu d'alinejar les cobertures de risc de jubilació a la remuneració fixa, la Comissió de Retribucions va proposar al Consell l'increment del salari pensionable de persones d'incorporació recent com a membres del Comitè de Direcció.

Pel que fa a la remuneració individual de consellers i alts executius, la Comissió ha analitzat el resultat dels reptes corporatius i individuals de l'esquema de *bonus* 2017 del Conseller Delegat, el Vicepresident i els membres del Comitè de Direcció, i ha fet la seva proposta de *bonus* corresponent a l'any esmentat. També ha acordat informar favorablement de la proposta de condicions econòmiques per al 2018, juntament amb l'esquema de *bonus* per a aquest mateix any, amb algun canvi en relació amb l'any anterior en el rang de compliment d'algun dels reptes.

La Comissió ha donat la seva conformitat a les escales de mesurament dels reptes corporatius pel que fa al Conseller Delegat, el Vicepresident, els membres del Comitè de Direcció i els Serveis Centrals (aquests últims s'apliquen al Subdirector General de Control i Compliment i a la Directora Executiva de Control Global de Riscos). També ha informat positivament de la proposta de reptes individuals per a l'any 2018 de tots ells.

Amb posterioritat als acords anteriors, la Comissió ha iniciat l'ajustament de les dietes percebudes per algun conseller per la seva pertinença a altres consells, ja que anteriorment no en tenia la informació, així com la modificació dels reptes individuals d'algun directiu perquè no s'ha pogut disposar de la informació definitiva en el moment de fixar els reptes.

Així mateix, la Comissió ha analitzat el Protocol d'Extinció del Contracte de Prestació de Serveis relatiu a l'execució de funcions executives que s'ha de subscriure entre CaixaBank i el Vicepresident, com a conseqüència de la renúncia presentada en l'exercici de les funcions executives. A més, com a conseqüència de canvis organitzatius en el Comitè de Direcció, la Comissió ha analitzat l'extinció del contracte d'alta direcció del responsable d'Auditoria Interna i de la responsable de l'àrea Internacional, i ha analitzat les propostes econòmiques i les noves condicions contractuals del Director Executiu d'Assegurances, de la nova Directora Executiva d'Auditoria Interna i del Director Executiu de Corporate, Institutional and International Banking, amb la consideració d'Alt Càrrec en preveure's la seva incorporació en el Comitè de Direcció, amb data d'efecte l'1 de gener del 2019 i una vegada s'hagin complert tots els requisits aplicables en matèria d'avaluació de la idoneïtat i la inscripció del nomenament en el Registre d'Alts Càrrecs del Banc d'Espanya, com a Directors Executius de les àrees esmentades.

#### **4.2. Observança de la Política de retribucions de consellers i alts directius – Informació sobre les condicions bàsiques que estableixen els contractes de consellers i alts directius**

En compliment de la seva funció de vetllar per l'observança de la política de retribucions dels consellers i alts directius, així com d'informar de les condicions bàsiques dels seus contractes, la Comissió ha analitzat la possibilitat d'eliminar la no consolidació en la previsió social per al cas d'acomiadament procedent dels alts directius o quan es presenti causa justa per a la resolució del contracte de consellers executius. Després de fer aquesta anàlisi, la Comissió ha decidit no variar el sistema d'aportació a previsió social referent a la no consolidació i ha acordat sol·licitar una anàlisi externa sobre la qualificació com a remuneració fixa o variable de la clàusula de no consolidació de la previsió social complementària dels consellers executius i dels alts directius.



#### 4.3. Política General de Remuneracions. Política de Remuneració del Col·lectiu Identificat

En relació amb la funció d'informar i preparar la política general de remuneracions de la societat, la Comissió ha informat favorablement sobre modificar la Política de remuneració del Consell d'Administració en aspectes com l'import màxim i la distribució dels imports de la remuneració dels consellers no executius, reflectint la inclusió del Conseller Coordinador que va aprovar la Junta General l'any 2017; en l'actualització de la informació sobre els bancs utilitzats per al *benchmarking*; en la modificació dels reptes corporatius de conformitat amb el que va aprovar la Comissió per a l'exercici 2018, i en l'actualització de la informació retributiva dels consellers executius, la composició dels seus reptes corporatius, així com les condicions contractuals.

A més, en l'exercici 2018 la Comissió de Retribucions ha informat favorablement d'una proposta de modificació de la Política de Remuneració del Col·lectiu Identificat, motivada per la utilització durant els últims anys de mecanismes per al reequilibri de la plantilla en CaixaBank, com ara plans de desvinculació incentivada. En aquest sentit, la Comissió s'ha plantejat la necessitat d'estudiar el procediment que cal seguir per facilitar la desvinculació de qualsevol membre del Col·lectiu Identificat, i especialment en el cas de l'Alta Direcció, així com el tractament regulador aplicable a l'import percebut pel treballador en termes de retribució fixa o variable i les seves implicacions.

Així mateix, la Comissió ha conegut l'informe d'Auditoria relatiu a l'aplicació de la Llei 10/2014, sobre la Política de remuneració del Grup CaixaBank el 2017, així com l'Informe d'Auditoria sobre la composició del Col·lectiu Identificat.

#### 4.4. Anàlisi, formulació i revisió de programes de retribució

En relació amb la funció de la Comissió relativa a analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució valorant-ne l'adequació i els rendiments i vetllar per la seva observança, els aspectes més importants que ha tractat la Comissió han estat els següents:

La Comissió de Retribucions ha aprovat la forma de pagament i la liquidació del Pla de retribució variable a llarg termini de CaixaBank 2015-2018 (ILP), que va aprovar la Junta General d'Accionistes el 2015. Per analitzar aquesta qüestió, la Comissió ha rebut l'opinió de Garrigues en relació amb els requisits reguladors aplicables en el moment de lliurament als beneficiaris de les accions de l'Entitat objecte del Pla.

Així mateix, la Comissió, amb l'objectiu de reduir l'impacte que pugui tenir la volatilitat de la cotització i que sigui conforme a la pràctica seguida per alguns competidors, ha analitzat i aprovat un nou sistema de valoració de les accions que s'han de lliurar al col·lectiu identificat. No obstant això, a causa de la imperfecció acceptada del nou sistema, la Comissió es compromet a valorar, en els propers anys, amb equitat, el perjudici o el benefici que pugui suposar per al treballador.

La Comissió, a més, amb l'objectiu de desenvolupar un nou Pla d'incentius a llarg termini vinculat al Pla Estratègic 2019-2021, que s'ha d'aprovar en la Junta General d'Accionistes de CaixaBank el 2019, ha treballat, conjuntament amb la Comissió de Riscos, en l'elaboració d'una proposta d'un Pla nou.

Finalment, en l'exercici 2018, la Comissió de Retribucions ha acordat informar favorablement de la incorporació de nous professionals al col·lectiu de beneficiaris del Pla d'incentius a llarg termini.

#### 4.5. Propostes al Consell d'Informes o Polítiques de remuneracions que s'han de sotmetre a la Junta General. Informes al Consell sobre propostes a la Junta General

En relació amb el compliment de la seva funció de proposar al Consell l'aprovació dels informes o les polítiques de remuneracions que aquest hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com d'informar el Consell de les propostes que tinguin relació amb remuneració que, si escau, aquest hagi de proposar a la Junta General, la Comissió de Retribucions, tal com s'ha avançat en l'apartat anterior, ha informat favorablement sobre modificar la Política de Remuneració del Consell d'Administració.

La Comissió també ha aprovat, en aquest exercici, un informe sobre la proposta de modificació que s'exposa en el paràgraf anterior, i ha donat el vistiplau a la proposta necessària motivada del Consell sobre la modificació de la Política de Remuneració del Consell.

Així mateix, la Comissió ha examinat i donat el seu vistiplau a la proposta a la Junta General sobre l'import màxim d'accions que s'han de lliurar als consellers executius i alts directius.

Finalment, la Comissió ha informat favorablement tant del text de la proposta com de l'esborrany de l'Informe del Consell d'Administració sobre el nivell màxim de retribució variable de determinats treballadors, les activitats dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'Entitat. La proposta consisteix a permetre que la remuneració variable pugui arribar fins al 200% de la remuneració fixa en el cas de 25 treballadors del col·lectiu identificat.

En la Junta General Ordinària de la Societat celebrada el 6 d'abril del 2018, aquestes propostes, que es recullen en els punts del "SISÈ al VUITÈ" de l'ordre del dia de la Junta, es van aprovar amb els percentatges de vot següents:

<u>Proposta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstencions</u>
Modificació de la Política de Remuneracions dels Consellers	3.809.506.970	30.624.873	38.656.014
Lliurament d'accions a favor dels consellers executius i dels alts directius com a part del programa de retribució variable	3.862.843.456	22.035.486	4.117.964
Nivell màxim de retribució variable de treballadors, les activitats professionals dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de riscos de la Societat	3.871.014.391	13.900.240	4.093.792

## 5. AVENÇOS PRINCIPALS EN RELACIÓ AMB L'AVALUACIÓ EXTERNA DEL 2017

Prenent com a base l'Informe de l'eficàcia i el rendiment del Consell i les seves comissions corresponent a l'exercici 2017, elaborat pel consultor extern Russell Reynolds Associates, i, en particular, l'apartat referent a la Comissió de Retribucions, es destaquen els avenços següents en relació amb les recomanacions que es proposen en aquest informe.

*Recomanació: anticipar la distribució de les actes de la comissió per revisar-les i consultar-les.*

Durant el 2018 s'ha anticipat la distribució de l'acta de la sessió anterior als membres de la Comissió amb una antelació mitjana de 4 dies a la celebració de la sessió en la qual s'ha d'aprovar.

*Recomanació: Continuar generant de manera recurrent, formalitzada i planificada la informació de la comissió, inclosos els estudis de mercat i de tendències en remuneració, i fer-los disponibles per a la resta del Consell.*

S'ha continuat treballant en aquesta línia durant el 2018. A aquest efecte, es pot destacar l'estudi comparatiu realitzat en l'àmbit europeu de la compensació total (Pay-Mix) de l'Alta Direcció.

## 6. AVALUACIÓ DEL FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

### **Avaluació favorable sobre la qualitat i l'eficiència del funcionament de la Comissió efectuada el 2018**

D'acord amb el que estableix l'article 15.4 vi) del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank, SA, la Comissió ha d'elaborar un informe anual sobre el seu funcionament en què destaquí les incidències principals sorgides, si n'hi ha, en relació amb les funcions que li són pròpies, que servirà com a base, entre d'altres, si escau, de l'avaluació del Consell d'Administració. A més, quan la Comissió ho consideri oportú, inclourà propostes de millora a aquest informe.

En l'avaluació del funcionament de la Comissió de Retribucions s'ha sol·licitat l'opinió dels seus membres sobre la composició, l'organització i el desenvolupament de les funcions que la Comissió té encomanades als Estatuts i al Reglament del Consell de CaixaBank. També s'ha demanat l'opinió de la resta de consellers.

La Comissió de Retribucions ha avaluat favorablement la qualitat i l'eficiència del funcionament de la Comissió durant l'exercici 2018 i hi ha una coincidència generalitzada entre els membres del Consell que la Comissió ha complert diligentment les seves obligacions i comeses.

Barcelona, 20 de desembre de 2018  
La Comissió de Retribucions de CaixaBank, SA