



CaixaBank

Informe anual sobre
Remuneracions

2019



Índex

01

PAG 4

Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

- 4 1.1 Retribució dels consellers en la seva condició de tals
- 4 1.2 Retribució dels consellers per les seves funcions executives

02

PAG 6

Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

03

PAG 7

Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

- 7 3.1 Components fixos de la remuneració
- 9 3.2 Components variables de la remuneració
 - 9 3.2.1 Components variables a curt termini dels sistemes retributius
 - 12 3.2.2 Components variables a llarg termini dels sistemes retributius
- 18 3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures
- 20 3.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank
- 20 3.5. Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2019

04

PAG 21

Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

05

PAG 23

Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

- 23 5.1. Retribució dels consellers en la seva condició de tals

24 5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

- 24 5.2.1 Components fixos de la remuneració
- 24 5.2.2 Components variables de la remuneració
- 25 5.2.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures
- 26 5.2.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

06


PAG 27

Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



Retribucions

Les seccions següents formen part de l'informe anual sobre remuneracions dels consellers que ha d'elaborar el Consell d'Administració i sotmetre a la votació de la Junta General d'Accionistes amb caràcter consultiu.


1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

 2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)


 3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)


 4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat


 5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020


 6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

CaixaBank estableix la seva Política de remuneració sobre la base de principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i retenir el talent necessari, i impulsen comportaments que assegurin la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini. Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, mitjançant enquestes salarials i estudis específics *ad hoc* realitzats per empreses especialitzades de primer nivell; les mostres de referència són la del sector financer dels mercats en què opera CaixaBank i la d'empreses de l'IBEX 35 comparables.

En l'exercici 2019, la Política aplicada a la retribució dels consellers¹ sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General del 5 d'abril del 2019 va tenir un percentatge de vots a favor del 97,19%. Això, sumat als resultats de la votació consultiva de l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior, permet entendre que els accionistes van donar suport àmpliament a la Política de remuneracions de la Societat.

D'acord amb el Reglament del Consell d'Administració, les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins el marc estatutari i la Política de remuneracions, són indelegables i corresponen al ple del Consell d'Administració (d'ara endavant, el "Consell").

Per la seva banda, la Comissió de Retribucions assessora el Consell i eleva propostes perquè siguin considerades i, si escau, aprovades d'acord amb les competències que té atribuïdes en virtut de l'article 15 del Reglament del Consell, entre d'altres:

- Preparar les decisions relatives a les remuneracions i, en particular, informar i proposar al Consell 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, especialment de tipus econòmic i sens perjudici de les competències de la Comissió de Nomenaments pel que fa a condicions que hagués proposat i alienes a l'aspecte retributiu (s'entén per alts directius, d'acord amb els Estatuts, els directors generals o aquells que desenvolupen funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de comissions executives o del conseller delegat i, en qualsevol cas, l'auditor intern de la Societat).
- Vetllar per l'observança de la Política de retribucions de consellers i alts directius, i informar sobre les condicions bàsiques establertes en els contractes celebrats amb ells i en compliment dels mateixos.
- Informar i preparar la política general de remuneracions de la Societat i, en especial, les polítiques que facin 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 ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança.
- Proposar al Consell l'aprovació dels informes o de les polítiques de remuneracions que hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb remuneracions que, si escau, el Consell 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.

D'acord amb l'anterior, la preparació, l'informe i la proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell correspon a la Comissió de Retribucions, amb el suport de la Secretaria General en el cas dels consellers no executius, i, a més, de la Direcció General de Recursos Humans en el cas dels consellers executius.


Les propostes de la Comissió de Retribucions, prèvia consulta amb el president en els casos establerts en la Política de remuneració, són elevades al Consell perquè les consideri i, si escau, les aprovi. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General, el Consell aprova la seva inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels acords corresponents, acompanyades dels informes preceptius.

La Política de remuneració no preveu l'establiment de remuneracions suplementàries com a contraprestació d'altres serveis prestats diferents dels inherents al càrrec de conseller.

Sens perjudici de l'anterior, qualsevol prestació de serveis (diferent a la pròpia de l'acompliment del càrrec) o realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell o de les seves vinculades està subjecta al règim dels deures de lleialtat previstos en la Llei de societats de capital (LSC) i, en conseqüència, se sotmetrà al règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat que s'hi preveu i a la resta de normativa en matèria d'operacions vinculades aplicable a entitats de crèdit cotitzades.

Pel que fa a altres conceptes retributius com ara la concessió de bestretes, crèdits i garanties, i altres remuneracions, actualment a CaixaBank no es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers.

¹ https://www.caixabank.com/informacionparaaccionistaseinversores/gobiernocorporativo/remuneracionesdelosconsejeros/politicaderemuneracion_es.html


1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

1.1 Retribució dels consellers en la seva condició de tals

1.2 Retribució dels consellers per les seves funcions executives

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Quant a l'assessorament extern, la Comissió de Retribucions ha comptat principalment amb l'assessorament de J&A Garrigues en la preparació d'una part substancial de la Política de remuneració i per a les qüestions relacionades amb el pla d'incentius anuals condicionats vinculat al Pla Estratègic 2019-2021.

1.1 Retribució dels consellers en la seva condició de tals

El sistema previst en els Estatuts Socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual l'import màxim de la qual serà determinat per la Junta General, i que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta no acordi modificar-la. D'aquesta manera, la remuneració dels membres del Consell, en la seva condició de tals, consisteix únicament en components fixos.

Els consellers no executius (aquells que no ostenten funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes celebrats amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap tipus de pagament per terminació del càrrec de conseller.

1.2 Retribució dels consellers per les seves funcions executives

Pel que fa als membres del Consell amb funcions executives (d'ara endavant, consellers executius), els Estatuts Socials reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives addicional a la retribució pel càrrec de conseller.

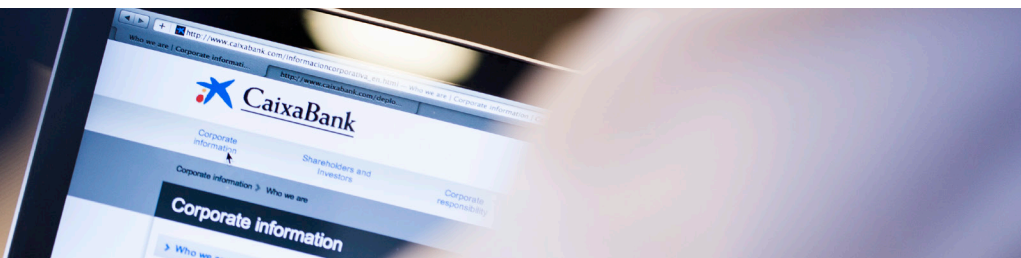
CaixaBank estableix la Política de remuneració partint dels seus principis generals de remuneració, apostant per un posicionament en el mercat que li permeti atreure i retenir el talent necessari i impulsant comportaments que assegin la generació i la sostenibilitat de valor a llarg termini.

Així, els components retributius per aquest tipus de funcions s'estructuren considerant el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

- Una remuneració fixa basada en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- Una remuneració variable en forma de *bonus* anual vinculat a la consecució d'objectius prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.
- Previsió social i altres beneficis socials.
- Un pla d'incentius a llarg termini basat en accions vinculat al pla estratègic.

CaixaBank, SA està subjecta a la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (d'ara endavant, LOSS), particularment pel que fa a la política de remuneració dels professionals les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de la Societat. En aquest sentit, tenint en compte l'objectiu d'equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de remuneració, les quanties de remuneració fixa dels consellers executius són suficients i el percentatge de remuneració variable en forma de bonus sobre la remuneració fixa anual és reduït, ja que no supera el 40%. Així mateix, la remuneració variable dels consellers executius no ha de ser superior al 100% dels components fixos, llevat que la Junta General aprovi un nivell superior amb el límit del 200%.

Per a la remuneració dels consellers executius, no es té en compte remuneració de caràcter variable i garantit. No obstant això, la Societat podrà considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que posseeixi una base de capital sana i sòlida i que l'aplicació d'aquesta remuneració es limiti al primer any de vigència del contracte.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

La remuneració del conjunt de consellers en la seva condició de tals consisteix en una quantitat fixa anual determinada per la Junta General, que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta no acordi modificar-la.

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell i les seves comissions, i es distribueix entre els seus membres, en especial el president, de la manera que el Consell considera més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, en consideració a les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i a la seva pertinença a les diferents comissions, a més de considerar també la periodicitat i la forma, a través de dietes, retribucions estatutàries o d'altres.

En la Junta General del 2017 es va fixar en 3.925.000 euros la quantitat anual màxima de la remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives. En conseqüència, la distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers, tal com es detalla a continuació:

>> REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2019	Total 2018
Remuneració base per membre del Consell	90	90
Remuneració addicional al president del Consell	1.000	1.000
Remuneració addicional al conseller coordinador	38	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	30	
(milers d'euros)	Total 2019	Total 2018
Remuneració distribuïda en el marc de la retribució màxima aprovada per la junta general del 2017	3.421	3.677

Tots els consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius, per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer per l'acompliment de les seves funcions.

La Política de remuneració no preveu l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers no executius.

Remuneració addicional del president del Consell d'Administració

La retribució fixa addicional del president del Consell està justificada per la dedicació especial que l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec comporta en un Grup de la mida i la complexitat de CaixaBank.

Correspon al president la màxima responsabilitat del funcionament eficaç del Consell, convocar i presidir les seves reunions, fixar-ne l'ordre del dia i dirigir-ne les discussions i deliberacions. També ha de vetllar perquè els consellers rebin adequadament i amb caràcter previ la informació suficient per deliberar sobre l'ordre del dia, i estimular el debat i la participació activa dels consellers durant les sessions, salvaguardant la seva presa de posicions lliure. A més, el president del Consell de CaixaBank presideix les Juntes Generals d'Accionistes de la Societat.

D'altra banda, sens perjudici de les facultats del conseller delegat i dels apoderaments i les delegacions que s'hagin establert, correspon al president la representació institucional de CaixaBank i de les seves entitats dependents (d'ara endavant, el Grup); representar-la davant organismes del sector; signar en nom de la Societat els acords que legalment o estatutàriament siguin necessaris, els contractes, convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats, i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers.

Per bé que des del punt de vista qualitatiu les funcions descrites anteriorment, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, quantitativament comporten una dedicació exclusiva i són superiors en intensitat a les dels consellers no executius.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.1 Components fixos de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.1 Components fixos de la remuneració

La remuneració fixa i la seva actualització aplicada al conseller executiu es basa principalment en el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional, combinats amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics *ad hoc* realitzats per empreses especialitzades, i prenent com a mostra de comparació un *peer group* de bancs europeus comparables. A títol il·lustratiu, CaixaBank utilitza com a mostra la informació pública disponible sobre els consellers executius d'entitats europees com, entre d'altres, ABN Amro, Banc Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Santander, KBC, Lloyds, Natixis, Raiffeisen, RBOS o Swedbank AB.

Així mateix, com a component fix de la remuneració, el conseller executiu té pactat en el seu contracte aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen en l'apartat corresponent.

Com a regla general, la retribució fixa dels consellers executius engloba la remuneració que puguin percebre per l'acompliment de càrrecs d'administració en societats del Grup o en altres entitats en interès de la Societat, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que han de rebre en concepte de remuneració fixa.

Seguidament es presenten les remuneracions meritades pel conseller delegat vinculades a components fixos:

>> REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Sou	Retribució per pertinença al consell	Retribució per pertinença a comissions del consell	Retribució per càrrecs en societats del Grup	Retribució per pertinença a consells fora del Grup	Total	
	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560	0	2.261
Total per concepte 2019								
	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.306	90	50	565	250	2.261
Total per concepte 2018								

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.1 Components fixos de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

La retribució fixa del conseller delegat es manté. La variació del concepte "sou" és deguda a la disminució de la retribució per pertinença a consells en representació de CaixaBank, i resulta en el mateix total que l'any anterior.

Així mateix, els consellers executius poden ser remunerats en espècie en forma de cobertura d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges similars usuals en el sector, adequats al seu estatus professional i d'acord amb els estàndards que s'estableixin per al segment professional al qual pertanyen. Seguidament es presenten les remuneracions en espècie meritades pels consellers executius:

>> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars ¹	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	6		6

Total per concepte 2019

	Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5		5
--	------------------	-------------------	---	--	---

Total per concepte 2018

¹ Assegurança d'assistència mèdica per al conseller delegat, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

3.2 Components variables de la remuneració

Seguidament es detallen els diferents components variables de la remuneració per als consellers executius:

3.2.1 Components variables a curt termini dels sistemes retributius

El conseller executiu té reconeguda una remuneració variable en forma de *bonus* determinat sobre una retribució *target* establerta pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un nivell de consecució ajustat al risc (*ex ante* i *ex post*) i al mesurament del rendiment, determinat de conformitat amb criteris quantitius (financers) i qualitius degudament especificats i documentats, tal com es descriu seguidament:

- **50% en funció de reptes corporatius**, fixats anualment pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució [80%-120%] i la determinació dels quals es basa en els conceptes següents alineats amb els objectius estratègics:

>> PARÀMETRES VINCULATS AL REPTA CORPORATIU DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONUS

Concepte objectivable ¹	Ponderació	Objectiu	Resultat	Grau de compliment del repte (%)
ROTE (<i>Return on Tangible Equity</i>) ²	10%	7,3%	7,7%	107,3%
REC (Ràtio d'Eficiència Core) ³	10%	57,7%	57,4%	105,1%
Variació d'actius problemàtics	10%	-1.628	-2.683	120%
RAF (<i>Risk Appetite Framework</i>)	10%	9 ambres	7 ambres	120%
Qualitat ⁴	5%	86,7	86,3	0%
Conducta i compliment ⁵	5%	97%	96,7%	98%

100,3%

¹ Els reptes específics de cada indicador es fixen partint de pla operatiu anual.

² Calculat amb criteri comptable homogeni amb la informació financera.

³ Calculada com la ràtio entre despeses recurrents i ingressos core (marge d'interessos, comissions i ingressos d'assegurances).

⁴ Calculada com una mitjana mòbil dels últims dotze mesos, composta pels índexs d'experiència de cadascun dels negocis ponderats per la seva aportació al marge ordinari.

⁵ Agrega el resultat de mètriques vinculades a la cultura de compliment normatiu i la formalització correcta de les operacions, assegurant la comercialització correcta i la gestió dels conflictes d'interès.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

- **50% en funció de reptes individuals**, amb un grau de consecució [60%-120%]; que es distribueix entre reptes relacionats amb els objectius estratègics. El 2019 s'han focalitzat fonamentalment en aspectes relacionats amb la integració i el desenvolupament de BPI, la gestió de la solvència i la liquiditat, el reforç de les funcions de compliment d'exigències normatives, l'impuls del canvi cultural, la diversitat i la sostenibilitat, així com la gestió de la transformació digital de l'entitat i de la seva xarxa de distribució.

La valoració final pot oscil·lar +/-25% respecte de la valoració objectiva dels reptes individuals, per tal de recollir la valoració qualitativa de l'acompliment i de tenir en consideració els reptes excepcionals que puguin sorgir durant l'any no establerts a l'inici de l'exercici. En tots els casos, el cobrament del *bonus* està subjecte al fet d'haver finalitzat la formació normativa aprovada per al conseller delegat. Igualment, no assolir el grau de consecució mínim implica una meritació de *bonus* de zero en relació amb cadascun dels indicadors o reptes individuals.

La determinació final de la consecució de la retribució variable en forma de *bonus* meritat ha de ser aprovada pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions.

Ajornament del pagament

Una vegada determinat l'import de la remuneració variable, se n'abona un 40% durant el primer trimestre de l'exercici següent a la meritació, el 50% en metàl·lic i el restant en accions de CaixaBank (net d'impostos).

Sempre que no concorrin els supòsits de reducció de remuneració previstos, el 60% del pagament diferit s'ha d'abonar en cinc parts calendaritzades, respectivament, 12, 24, 36, 48 i 60 mesos després del pagament inicial; el 50% de cadascun d'aquests pagaments s'efectua en metàl·lic i el restant en accions de CaixaBank (net d'impostos).

Política de retenció

Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des de l'entrega, durant el qual no en podrà disposar. Durant aquest període, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al conseller executiu mentre en sigui titular.

La titularitat dels instruments i del metàl·lic el lliurament del qual s'hagi diferit és de CaixaBank.

Considerant el caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al conseller executiu, calculats aplicant el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Aquests interessos se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que correspongui.

En compliment de les Directrius EBA, pel que fa als rendiments dels instruments diferits meritats a partir de l'1 de gener del 2017, la Societat no els pagarà ni durant ni després del període d'ajornament.

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable, sens perjudici d'allò previst en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable. En el supòsit de defunció, la Direcció General de Recursos Humans i Organització, juntament amb la Direcció General de Riscos, han de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents sota criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i la Política de remuneració.

Situacions especials

En situacions especials no previstes (és a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits) s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb la LOSS i els principis de la Política de remuneració, per tal que no dilueixin o alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a les quals responen.

Requisit de permanència

La percepció de la remuneració variable en forma de *bonus* per part del conseller executiu està subjecta al manteniment de la seva relació de servei el dia 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració.

Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió

El conseller executiu es compromet a no utilitzar estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que es fomenta. Per la seva banda, CaixaBank no abonarà remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o resultin efectiu en incompliment dels requisits de remuneració aplicables al conseller executiu.

Seguidament es detallen les remuneracions meritades corresponents a la remuneració variable en format *bonus* de l'exercici 2019 per a consellers executius, així com les remuneracions d'aquesta mateixa naturalesa abonades durant l'exercici que estan diferides d'exercicis anteriors:

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



GONZALO GORTÁZAR
Conseller delegat

>> % COMPLIMENT DE REPTES A L'EFECTE DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE **BONUS** DEL CONSELLER DELEGAT

Remuneració variable en forma de bonus target 2019 (I) (milers d'euros)	% compliment reptes		Remuneració variable en forma bonus de l'exercici 2019 (IV=I*II*50%+I*III*50%) (milers d'euros)
	Repte individual (II)	Repte corporatiu (III)	
709	115%	100,3%	763

La consecució dels reptes individuals i corporatius és aprovada pel Consell d'Administració i les consecucions dels reptes corporatius es detallen en el quadre anterior.

>> REMUNERACIÓ ABONADA EN L'EXERCICI 2020 VINCULADA A COMPONENTS VARIABLES EN FORMAT **BONUS** DEL CONSELLER DELEGAT

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalents	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable <i>upfront</i> del 2019	Accions	20%	54.186	40%	153	458
	Efectiu	20%			153	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2018	Accions	6%	15.614	52%	47	376
	Efectiu	6%			47	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2017	Accions	6%	7.824	64%	31	187
	Efectiu	6%			31	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2016	Accions	10%	14.969	100%	51	0
	Efectiu	10%			51	

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format **bonus** per al conseller delegat abonada durant l'any en curs assoleixen els 283 milers d'euros.



JORDI GUAL
President del Consell

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el president del Consell té reconeguts fins al dia 14 de setembre del 2016 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual) els ajornaments pendents de lliurament corresponents a remuneracions de naturalesa variable format **bonus** que es detallen seguidament:

>> REMUNERACIÓ ABONADA EN L'EXERCICI 2020 VINCULADA A COMPONENTS VARIABLES EN FORMAT **BONUS** DEL PRESIDENT PER LES SEVES FUNCIONS DIRECTIVES ANTERIORS

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalents	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abono de la remuneració variable diferida del bonus 2016	Accions	8%	1.078	100%	4	0
	Efectiu	8%			4	

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format **bonus** per al president al llarg de l'any en curs assoleixen els 13 euros.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



TOMÁS MUNIESA
Vicepresident
(no executiu)

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el vicepresident no executiu del Consell té reconeguts fins al dia 22 de novembre del 2018 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual) els ajornaments pendents de lliurament corresponents a remuneracions de naturalesa variable format *bonus* que es detallen seguidament:

>>> REMUNERACIÓ ABONADA EN L'EXERCICI 2020 VINCULADA A COMPONENTS VARIABLES EN FORMAT *BONUS* DEL VICEPRESIDENT PER LES SEVES FUNCIONS DIRECTIVES ANTERIORS

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format <i>bonus</i>	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format <i>bonus</i> de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalents	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format <i>bonus</i> de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2017	Accions	5%	1.557	70%	6	37
	Efectiu	5%			6	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2016	Accions	8%	3.080	100%	10	0
	Efectiu	8%			10	

Els rendiments de la remuneració variable diferida per al vicepresident no executiu en l'exercici 2019 assoleixen els 48 euros.

3.2.2 Components variables a llarg termini dels sistemes retributius

Pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

La Junta General va aprovar el 5 d'abril del 2019 la implantació d'un pla d'incentius anuals condicionats (d'ara endavant, PIAC) vinculats al Pla Estratègic 2019-2021, que permet percebre, després d'un període determinat, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin els objectius estratègics i certs requisits.

El PIAC consisteix en l'assignació els anys 2019, 2020 i 2021 d'unitats a cada beneficiari (les "Unitats"), que serveixen de base per fixar les accions de CaixaBank que es lliuraran a cada beneficiari. L'assignació de les Unitats no comporta l'atribució de drets econòmics i polítics vinculats a la condició d'accionista, la qual s'adquirirà, si escau, amb el lliurament d'accions de la Societat. Els drets que confereix la seva assignació són intransmissibles a excepció dels supòsits especials que es prevegin, si escau, en el Reglament del PIAC.

Beneficiaris

Seràn beneficiaris del PIAC els consellers executius, els membres del Comitè de Direcció, així com la resta de l'equip directiu i empleats clau del Grup convidats expressament a participar pel Consell. El nombre màxim de beneficiaris autoritzats és de noranta persones.

Durada, períodes de mesurament d'objectius i dates de liquidació del PIAC

El PIAC consta de tres cicles, de tres anys de durada cadascun, amb tres assignacions d'Unitats, cadascuna de les quals tindrà lloc els anys 2019 (període 2019-2021), 2020 (període 2020-2022) i 2021 (període 2021-2023).

Cada cicle té dos períodes de mesurament d'objectius:

- El primer període de mesurament ("Primer Període de Mesurament") es correspondrà amb el primer any de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir determinats objectius lligats a les mètriques descrites més endavant.
- El segon període de mesurament ("Segon Període de Mesurament") es correspondrà amb els tres anys de durada de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir igualment els objectius lligats a les mètriques descrites.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

En funció del grau de compliment dels objectius del Primer Període de Mesurament, i partint de les Unitats assignades a l'inici de cada cicle, es concedirà als beneficiaris en el segon any de cada cicle ("Data de Concessió") un incentiu provisional ("Incentiu Provisional") equivalent a un nombre d'accions ("Concessió de l'Incentiu Provisional"). La concessió no implica el lliurament d'accions en aquell moment.

El nombre final d'accions que es lliuraran (l'"Incentiu Final") es determinarà després de la finalització de cadascun dels cicles, estarà subjecte al fet que es compleixin els objectius del Segon Període de Mesurament de cadascun dels cicles ("Determinació de l'Incentiu Final") i no podrà superar en cap cas el nombre d'accions de l'Incentiu Provisional.

Per al conseller executiu i els membres del Comitè de Direcció, les accions corresponents a l'incentiu final de cada cicle es lliuraran per terços en el tercer, quart i cinquè aniversari de la data de concessió (les "Dates de Liquidació"). Per a la resta de beneficiaris, les accions es lliuraran en la seva totalitat en una única Data de Liquidació, en el tercer aniversari de la Data de Concessió.

La data formal d'inici del PIAC va ser el 5 d'abril del 2019 (la "Data d'Inici"), llevat de per a aquells beneficiaris incorporats amb posterioritat. El PIAC finalitzarà en l'última data de liquidació de les accions corresponents al tercer cicle, és a dir, el 2027 per als consellers executius i els membres del Comitè de Direcció, i el 2025 per a la resta de beneficiaris (la "Data de Finalització").

Valor de les accions que s'agafarà com a referència

El valor de les accions que servirà de referència per a l'assignació de les Unitats es correspondrà amb el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici de cicle (és a dir, 01/2019, 01/2020 i 01/2021).

El valor de les accions corresponents a l'Incentiu Final que, si escau, es lliurin, es correspondrà amb el preu de cotització de tancament de l'acció de CaixaBank en cada Data de Liquidació de cadascun dels cicles.



Nombre d'Unitats a assignar

Les Unitats que s'assignaran a cada beneficiari en cada cicle són determinades pel Consell, amb la fórmula següent:

$$\gg \text{NU} = \text{IT} / \text{PMA}$$

NU = Nombre d'Unitats a assignar a cada beneficiari, arrodonit per defecte al sencer superior més pròxim.

IT = Import *target* de referència del beneficiari en funció de la seva posició.

PMA = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici dels cicles.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Nombre d'accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional i Final

Les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional es determinen amb la fórmula següent:

» $NAC = NU \times GCI$

NAC = Nombre d'accions de la Concessió de l'Incentiu Provisional, arrodonides per defecte al sencer superior.

NU = Nombre d'Unitats assignades al beneficiari a l'inici de cada cicle.

GCI = Grau de consecució de l'Incentiu Provisional, en funció del grau de compliment d'objectius lligats a les mètriques del PIAC durant el primer any de cada cicle (vegeu l'apartat "Mètriques").

Les accions corresponents a l'Incentiu Final es determinen amb la fórmula següent:

» $NA = NAC \times Aj. \text{ ex-post}$

NA = Nombre d'accions corresponent a l'Incentiu Final a lliurar, arrodonides al sencer superior més pròxim.

Aj. ex-post = Ajust *ex post* sobre l'Incentiu Provisional de cada cicle, en funció del compliment de l'objectiu de cada cicle.

Mètriques

El grau de consecució de l'Incentiu Provisional (GCI) dependrà del grau de compliment dels objectius durant el Primer Període de Mesurament de cada cicle, en relació amb les mètriques següents:

» PARÀMETRES VINCULATS AL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE – PIAC

Concepte objectivable	Ponderació en grau de consecució de l'incentiu (GCI)	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
REC (Ràtio d'Eficiència Core)	40%	80%	120%
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	80%	120%
IEX (Índex d'Experiència Client)	20%	80%	120%

El grau de consecució de l'Incentiu Provisional es determina en funció de la fórmula següent:

» $GCI = CREC \times 40\% + CROTE \times 40\% + CIEX \times 20\%$

GCI = Grau de consecució de l'Incentiu Provisional expressat com un percentatge arrodonit al primer decimal.

CREC = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu REC.

CROTE = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu ROTE.

CIEX = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX.

Serà condició per a la Concessió de l'Incentiu Provisional en cada cicle que la mètrica ROTE superi, a la finalització del Primer Període de Mesurament de cada cicle, un valor mínim establert pel Consell.

L'ajust *ex post* es calcularà en funció dels objectius que s'assoleixin en relació amb les mètriques següents a la finalització de cada cicle. La seva aplicació podrà fer que les accions finals a lliurar siguin inferiors, però mai superiors, a les accions corresponents a l'Incentiu Provisional en cada Data de Concessió:

» PARÀMETRES VINCULATS A L'AJUST EX POST PER DETERMINAR L'INCENTIU FINAL DEL PIAC

Concepte objectivable	Ponderació en ajust <i>ex post</i>
RAF (Risk Appetite Framework)	60%
TSR (Total Shareholder Return)	30%
IGR (Índex Global de Reputació)	10%

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

El seu càlcul s'estableix d'acord amb la fórmula següent:

$$\gg \text{Aj. ex post} = \text{CTSR} \times 30\% + \text{CRAF} \times 60\% + \text{CIGR} \times 10\%$$

Aj. ex post = Ajust *ex post* que s'ha d'aplicar a l'Incentiu Provisional concedit, expressat com un percentatge [màxim 100%].

CRAF = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu RAF.

CTSR = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu TSR.

CIGR = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IGR.

CTSR

L'evolució del TSR en cada cicle es mesurarà a través de la comparació de CaixaBank amb dinou bancs de referència. S'establirà un coeficient entre 0 i 1 en funció de la posició de CaixaBank en el rànquing. El coeficient serà 0 quan CaixaBank es posicioni per sota de la mitjana.

Per evitar moviments atípics en la seva determinació, es tindran en compte com a valors de referència, en la data d'inici i finalització del Segon Període de Mesurament de cada cicle, la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal del preu de tancament de l'acció durant 31 dies naturals. Aquests 31 dies recolliran, a més del 31 de desembre, els 15 anteriors i els 15 posteriors a la data en qüestió. La mètrica TSR serà calculada al tancament de cada cicle per un expert independent.

Adicionalment, si en la data de finalització de cadascun dels cicles el TSR es trobés entre la posició 16 i 20 (totes dues incloses) del rànquing, l'Incentiu Final que resultés de l'aplicació dels ajustos *ex post* es reduiria en un 50%.

Únicament per determinar les accions a la Concessió de l'Incentiu Provisional en la Data de Concessió del tercer cicle, s'inclourà un multiplicador que podrà arribar fins a 1,6, a aplicar sobre el GCI, i que dependrà de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank per comparació amb els vint bancs comparables durant el primer cicle. No obstant això, en cas que a la finalització del primer cicle CaixaBank ocupi en el rànquing una posició per sota de la mitjana, no serà aplicable cap coeficient multiplicador adicional sobre el GCI.

CRAF

Per al càlcul de la consecució de l'objectiu vinculat a la RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del marc d'apetit al risc, compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents riscos i els cataloguen en zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell).

El Consell determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació en funció de la variació de cada mètrica entre la situació inicial i final del RAF.

CIGR

La consecució de l'IGR es calcularà partint de la seva variació en cadascun dels cicles. Per al primer cicle es mesurarà l'evolució entre el valor calculat al tancament del 31/12/2018 i del 31/12/2021; per al segon cicle es calcularà partint de l'evolució entre el 31/12/2019 i el 31/12/2022, i per al tercer cicle es mesurarà per l'evolució entre el 31/12/2020 i el 31/12/2023. Si la variació fos negativa el grau de consecució seria del 0%. En cas contrari, seria del 100%.

L'indicador IGR inclou indicadors relacionats amb el risc reputacional, que mesura, entre d'altres, aspectes socials, mediambientals i de canvi climàtic, per la qual cosa qualsevol impacte negatiu relacionat amb algun d'aquests temes suposaria un ajust del nombre total d'accions de l'Incentiu Final.

Requisits per a l'obtenció de les accions

Adicionalment al compliment dels objectius a què es vincula el PIAC en els termes i les condicions explicats en el seu Reglament, seguidament es descriuen els requisits per a la recepció de les accions de cada cicle:

- El beneficiari ha de romandre en el Grup fins a la Data de Liquidació corresponent a cada cicle, llevat d'en circumstàncies especials com ara, entre d'altres, la defunció, la incapacitat permanent i la jubilació. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el beneficiari perdrà el dret a percebre les accions.
- Les accions es lliuraran només si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica pels seus resultats. En cas que al tancament del Pla Estratègic 2019-2021 CaixaBank presenti resultats negatius, no reparteixi dividendes o no superi les proves de resistència exigides per l'EBA, les accions que correspondria lliurar no es lliurarien i els beneficiaris perdrien qualsevol dret a rebre-les.

Supòsits especials de restricció de la remuneració variable

La remuneració variable serà objecte de reducció si durant l'avaluació del rendiment estigués en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent de restringir la política de distribució de dividendes, o en ús de les facultats atribuïdes.

Supòsits de reducció de la remuneració variable

El dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els imports diferents, per part dels consellers executius es reduirà, totalment o parcialment, en supòsits d'acompliment financer deficient de CaixaBank en el seu conjunt o d'una àrea concreta de la Societat o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius. Els supòsits que donen lloc a una reducció de la remuneració variable són els següents:

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

- Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- L'increment de les necessitats de capital, no previst en el moment de generació de les exposicions, experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci.
- Les sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable dels fets i al conseller executiu.
- L'incompliment de normatives o codis de conducta interns del Grup, incloent-hi:
 - i) Incompliments normatius que els siguin imputables amb qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - ii) Incompliment de normatives internes amb qualificació de greu o molt greu.
 - iii) Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
 - iv) Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.
- Les conductes irregulars, considerant especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels consellers executius en la presa d'aquestes decisions.
- Acomiadament disciplinari procedent o per causa justa a instàncies de la Societat (en aquest supòsit la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deu-

res de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que pugui establir amb el Grup.

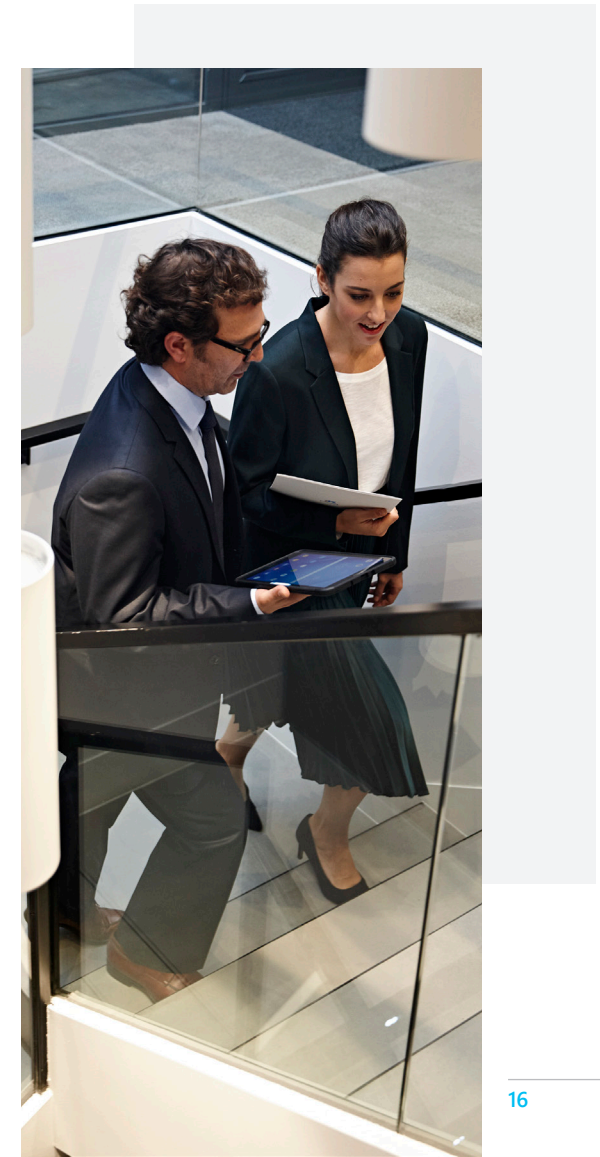
- Quan el seu pagament o consolidació no resulti sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank, de la unitat de negoci i del conseller.
- Qualsevol altre supòsit addicional que pugui estar previst expressament en els contractes o en la normativa aplicable.

Supòsits de recuperació de la remuneració variable

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites anteriorment s'haguessin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hagués efectuat en la seva totalitat o en part, el conseller executiu haurà de reintegrar la part percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, li haguessin abonat.

Es consideraran especialment greus els supòsits en què els consellers executius hagin contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficientes o negatius, així com els casos de frau o altres conductes doloses o de negligència greu que provoquin pèrdues significatives.

La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre els imports diferits, o la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas. Els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període d'ajornament de la remuneració variable. Per la seva banda, els supòsits de recuperació de la retribució variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar del seu pagament, tret que hi hagués hagut dol o negligència greu, cas en què s'aplicarà



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

allò previst en la normativa aplicable en matèria de prescripció.

Incentiu a llarg termini vinculat al Pla Estratègic 2015-2018

D'altra banda, la Junta General del 23 d'abril del 2015 va aprovar la implantació d'un incentiu a llarg termini (ILT) a quatre anys (2015-2018) vinculat al compliment del Pla Estratègic vigent en aquell moment, que permetia percebre, quan haguessin transcorregut els quatre anys, un nombre d'accions de CaixaBank sempre que es complissin un seguit d'objectius estratègics i requisits previstos per al col·lectiu de beneficiaris, que incloïa, entre d'altres, els que en aquell moment eren consellers executius.

Durant l'exercici 2019 no s'han meritat retribucions vinculades a l'ILT esmentat, les característiques del qual es descriuen en l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior. No obstant això, corresponent a l'ILT, el maig del 2019 s'ha abonat la part upfront de la remuneració en accions al col·lectiu de beneficiaris d'aquest pla, corresponent al 40% per als consellers executius. Així mateix, hi ha ajornaments pendents de lliurament, que per als consellers executius equivalen al 60% de la remuneració en accions per aquest concepte, que es lliuraran per parts iguals el 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024.

Seguidament s'indiquen les remuneracions meritades, o si escau el grau de consecució, de l'exercici 2019 corresponents a la remuneració variable a llarg termini per a consellers executius, així com el detall de les remuneracions d'aquesta mateixa naturalesa abonades durant l'exercici que estan diferides d'exercicis anteriors:



GONZALO GORTÁZAR
Conseller delegat

El grau de consecució de l'incentiu vinculat a la remuneració del pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021, així com la determinació de l'Incentiu Provisional per al conseller delegat i l'alta direcció, estan relacionats amb l'acompliment d'aquests indicadors:

>> PARÀMETRES VINCULATS AL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE – PIAC

Concepte objectivable	Ponderació en grau de consecució de l'incentiu (GCI)	Objectiu	Resultat	Grau de consecució de l'incentiu provisional (%)
REC (Ràtio d'Eficiència Core)	40%	57,7%	57,4%	105,1%
ROTE (Return on Tangible Equity) ¹	40%	7,3%	7,7%	107,3%
IEX (Índex d'Experiència Client)	20%	86,7%	86,3%	0%
				85 %

¹ Calculat amb criteri comptable homogeni amb la informació financera.

>> DETERMINACIÓ DEL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE DE CONSELLERS EXECUTIUS – PIAC

Remuneració variable PIAC objectiu 2019 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III=I/II) (un)	Grau de consecució incentiu provisional (IV) (%)	Accions concedides provisionalment (V=III*IV) (un)
200	3,283	60.920	85%	51.782

Concepte de remuneració variable PIAC	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ilt de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% Acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILT de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de l'incentiu en accions corresponent al 1er Cicle 2019-2021	Accions	0%	0	0%	0

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ilt de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILT de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILT 2015-2018)	Accions	12%	13.557	52%	54.212

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.2 Components variables de la remuneració

3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



JORDI GUAL President no executiu

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el president del Consell té reconeguts fins al dia 14 de setembre del 2016 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual) els ajornaments pendents de lliurament corresponents a la remuneració a llarg termini que es detallen seguidament:

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILT de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILT de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILT 2015-2018)	Accions	17%	1.006	67%	2.010



TOMÁS MUNIESA Vicepresident no executiu

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el vicepresident no executiu del Consell té reconeguts fins al dia 22 de novembre del 2018 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual) els ajornaments pendents de lliurament corresponents a remuneracions de naturalesa variable a llarg termini que es detallen seguidament:

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILT de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format ILT de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILT 2015-2018)	Accions	12%	8.251	52%	32.988

3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

Els consellers executius el contracte dels quals sigui de naturalesa laboral poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú dels empleats. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden tenir reconeguts sistemes de previsió amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

Els compromisos assumits amb els consellers executius poden ser d'aportació definida per a les contingències de jubilació, invalidesa i defunció i, addicionalment, es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i defunció. Aquests compromisos s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança.

Caràcter no discrecional

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social no té naturalesa de benefici discrecional; s'ha d'aplicar objectivament en funció de l'accés a la condició de conseller executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de retribució, en forma de quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi.

La fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i reflectits adequadament en els contractes, (ii)

no es poden derivar de paràmetres variables, (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries realitzades en els anys pròxims a la jubilació o el cessament), i (iv) no han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de jubilació (inclosos els derivats de fusió o combinació de negocis).

Eliminació de duplicitats

L'import de les aportacions a sistemes de previsió social ha d'estar minorat per l'import de qualssevol aportacions efectuades a instruments o pòlisses equivalents que es puguin establir com a conseqüència de càrrecs

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

ocupats en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank; de la mateixa manera s'ha de procedir pel que fa a les prestacions, que s'han d'ajustar per evitar duplicitats en les cobertures.

Règim de consolidació de drets

El sistema de previsió social dels consellers executius reconeix la consolidació de drets econòmics en cas que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent o per causa justa, segons el cas, o per altres causes específiques que els contractes recullin.

Aportacions obligatòries en base variable

El 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import target (mentre que el 85% restant tindrà la consideració de component fix). Aquest import es determina seguint els mateixos principis establerts per a la remuneració variable en forma de bonus, atenent només els paràmetres d'avaluació individuals, i és objecte d'aportació a una pòlissa de beneficis discrecionals de pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida i, en conseqüència, la pòlissa de beneficis discrecionals de pensió continuarà les clàusules per quedar subjecta explícitament als supòsits de reducció descrits anteriorment per a la remuneració variable. Així mateix, formarà part de l'import total de retribucions variables a l'efecte de límits.

Si el conseller executiu abandona la Societat a causa de jubilació o per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys a partir de la data en què el professional deixi de prestar serveis. La Societat aplicarà durant el període de retenció els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta exposats anteriorment.

Seguidament es detallen les remuneracions meritàdes de l'exercici 2019 corresponents a la remuneració a través de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers executius:

>> REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

		Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)			
	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%)	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total
Total per concepte 2019					
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	84	53	562
Total per concepte 2018					
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	281	54	47	382

Seguidament es presenten les aportacions en base variable efectuades al sistema de previsió social del conseller delegat durant l'exercici tancat:

Coeficients de ponderació (%)			
Aportació al sistema de previsió social total de l'exercici 2019 (I) (milers d'euros)	Aportació en base variable (15%)	Resultat reptes individuals (II)	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2019 (III=I*15%*II) (milers d'euros)
500	75	112%	84

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

3.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

3.5. Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2019

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

3.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració en les societats respectives, compreses dins la retribució fixa global dels consellers, els pagaments en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són els següents:

>> REMUNERACIÓ PER CÀRRECS EN SOCIETATS DEL GRUP I EN ALTRES SOCIETATS EN INTERÈS DE CAIXABANK

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total
Jordi Gual	Conseller	Erste Group Bank	71
Jordi Gual	Conseller	Telefónica, S.A.	164
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa, S.A.	500
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa, S.A.	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
Javier Ibarz	Conseller ¹	VidaCaixa, S.A.	18
Juan Rosell	Conseller ¹	VidaCaixa, S.A.	16
Total per concepte 2019			1.275

¹ El 5 d'abril del 2019, van vèncer els càrrecs com a consellers de CaixaBank del senyor Ibarz i el senyor Rosell. Només s'indica la retribució percebuda a VidaCaixa, SA durant el període que van ser consellers de CaixaBank.

3.5. Relació dels components variables de retribució respecte dels fixos el 2019

Seguidament es recull el percentatge que han suposat els components variables format bonus de la retribució total respecte de la remuneració fixa el 2019 per al conseller executiu:

>> % COMPONENTS VARIABLES EN FORMA DE BONUS/REMUNERACIÓ FIXA

(percentatge)	Cargo	%
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	33,7



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

Seguidament es descriuen les condicions generals dels contractes, així com les particularitats corresponents al conseller delegat:

	Condicions generals	Condicions particulars del contracte del conseller delegat
Naturalesa dels contractes	Estarà determinada pel nivell de les funcions de direcció exercides més enllà de la mera condició de conseller, de conformitat amb la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada "teoria del vincle", entre d'altres.	Contracte de naturalesa mercantil.
Durada	Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.	Contracte de durada indefinida.
Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats	Els contractes contindran una descripció clara de les funcions i responsabilitats a assumir, així com la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank. Així mateix, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al Grup, sens perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup o d'altres ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat del seu càrrec d'administrador de CaixaBank ni suposin cap conflicte amb la Societat. S'aplicarà als consellers executius el règim d'incompatibilitats establert legalment. En els contractes es podran pactar, a més, altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.	El contracte conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats, i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank. No conté pactes de permanència i s'hi inclouen disposicions per a la seva integració amb la Política de remuneració.
Compliment de deures i obligació de confidencialitat	Els contractes contindran obligacions de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació a què els consellers tinguin accés durant l'exercici dels seus càrrecs.	El contracte conté clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats.
Cobertura de responsabilitats civils i indemnització	Els consellers executius, com també la resta de consellers, figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup.	
Pactes de no competència postcontractual	Els contractes establiran pactes de no concurrència postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres, amb una durada que no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte. Excepte per raons justificades, la contraprestació al pacte de no competència s'estableix com la suma dels components fixos de la remuneració que s'hagi percebut durant el període de durada del pacte. L'import de la compensació es dividirà en quotes periòdiques futures, que es pagaran durant el període de durada del pacte de no competència. L'incompliment del pacte de no competència postcontractual generarà el dret de CaixaBank a obtenir dels consellers executius una indemnització per import proporcionat a la contraprestació satisfeta.	El contracte conté un pacte de no competència postcontractual d'una durada d'un any des de la seva terminació, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer. La contraprestació pel pacte de no competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la retribució i es reduirà per qualsevol quantitat percebuda per les societats del Grup o les societats en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no competència postcontractual. Aquesta compensació se satisfarà en dotze mensualitats iguals, la primera de les quals es pagarà al final del mes natural en què s'extingeixi el contracte de serveis. L'incompliment del pacte de no competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank, per part del conseller delegat, d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Clàusules de terminació anticipada

Els contractes establiran els supòsits en què els consellers executius poden procedir a la resolució del contracte amb dret a indemnització, que podran preveure situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o de canvi de control de la Societat. De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment dels consellers executius, sense compensació a favor dels consellers esmentats.

En qualsevol cas de finalització dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels consellers executius a qualsevol altres càrrecs o funcions exercits en altres societats en interès de CaixaBank.

Els contractes establiran terminis raonables de preavís en funció de les causes de finalització, i compensacions adequades en cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritjar durant els terminis incomplets.

La quantia de les indemnitzacions per terminació dels contractes s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per l'EBA. Els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que s'hagi de considerar remuneració variable serà objecte d'ajornament i pagament en la forma prevista per a la retribució variable i quedarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació descrits.

El conseller delegat tindrà dret, sens perjudici de la compensació pel pacte de no competència, a percebre una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del contracte de serveis per qualsevol de les causes següents: (i) extinció unilateral per part del conseller delegat per incompliment greu de la Societat de les obligacions incloses en el contracte de serveis; (ii) extinció unilateral per part de la Societat sense causa justa; (iii) cessament o no renovació del seu càrrec com a membre del Consell i de les seves funcions de conseller delegat sense causa justa, o (iv) adquisició del control de la Societat per part d'una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa", o cessió o transmissió de tota o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer, o integració en altres grups empresarials que adquireixin el control de la Societat.

L'import de la indemnització prevista s'haurà de fer efectiu en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la Política de remuneracions i es reduirà addicionalment per qualsevol quantitat percebuda de les societats descrites en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització.

El dret a percebre la indemnització està condicionat a la renúncia simultània, per part del conseller delegat, a tots els càrrecs d'administrador o representant en altres societats del Grup en què hi hagi un interès per part de la Societat, o en qualsevol altres entitats alienes en representació de CaixaBank.

Per la seva part, la Societat podrà cessar el conseller delegat del seu càrrec i rescindir el contracte de serveis per causa justa en els supòsits següents: (i) qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller delegat ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup; (ii) la falta d' idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al conseller delegat, o (iii) qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte de serveis o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es poguessin establir entre el conseller delegat i les entitats respectives en les quals representi CaixaBank.

En cas que l'extinció del contracte de serveis es produeixi per causa justa o per renúncia voluntària del conseller delegat per causes diferents de les indicades anteriorment, el conseller delegat no tindrà dret a percebre la indemnització descrita anteriorment.

Pagaments per abandonament de contractes anteriors

En els casos en què es pactin paquets de retribució relatius a primes de contractació o altres formes o pagaments per abandonament de contractes anteriors, s'hauran d'adaptar als interessos de la Societat a llarg termini, mitjançant l'establiment de disposicions en matèria de retencions, ajornament, rendiment i recuperacions anàlogues a les de la Política de remuneració.

Altres condicions contractuals

Els contractes podran contenir clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, l'LSLC, la resta de normativa aplicable i la Política de remuneració.

S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la Política de remuneració.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

5.1. Retribució dels consellers en la seva condició de tals

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 6 d'abril de 2017 va aprovar la Política de Remuneració per als exercicis de 2017 a 2020, tots dos inclosos, havent estat objecte de modificació per la Junta General Ordinària d'Accionistes de 6 d'abril de 2018 i 5 d'abril de 2019. El Consell d'Administració va considerar convenient introduir un seguit d'ajustos en la Política de remuneració vigent fins a la data. Tanmateix, en la mesura en què s'entén que els principis i les característiques de la Política continuen en vigor i que s'acosta la data de finalització del seu període de vigència, es va considerar convenient conferir-li una major estabilitat, aprovant-la ja com una nova Política de remuneració per al període 2020-2022, ambdós inclosos.

Com a conseqüència de l'anterior, el Consell d'Administració de CaixaBank, SA, en la reunió del 20 de febrer del 2020, va acordar aprovar l'informe preceptiu de la Comissió de Retribucions sobre la nova Política de remuneració, el contingut i la motivació del qual és assumit pel Consell. Així mateix, va acordar l'aprovació de la proposta de la nova Política de remuneració per als exercicis 2020 a 2022, ambdós inclosos, i la seva submissió a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes com a punt separat de l'ordre del dia. En cas que s'aprovi substituiria en la seva integritat l'aprovada per la Junta General de CaixaBank el dia 5 d'abril del 2019.

I. MOTIUS DE LA MODIFICACIÓ DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓ

La proposta de modificació de la Política de remuneració aprovada el 5 d'abril del 2019 està justificada pels motius següents:

- i) La inclusió de les retribucions que han de percebre els consellers membres de la nova Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital.
- ii) La fixació de la remuneració del conseller executiu per a l'exercici 2020, sense modificació respecte de l'exercici 2019, llevat d'en l'increment de la prima de l'assegurança de vida, que manté les mateixes cobertures però passaria de 52.560 euros a 58.366 euros per l'increment de tarifa per l'edat.
- iii) La modificació de la ponderació dels paràmetres relatius als reptes corporatius per calcular la remuneració variable en forma de *bonus* del conseller executiu per al 2020.

A més, s'introdueixen altres modificacions formals (és a saber, dates, exercicis) per actualitzar la Política de remuneració amb les modificacions enumerades anteriorment.

5.1. Retribució dels consellers en la seva condició de tals

La xifra màxima de remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives (3.925.000 €) es va fixar en la Junta General del 2017 i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers. Els imports per a l'exercici en curs es detallen seguidament:

>> REMUNERACIÓ PER PERTINÈNCIA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2020
Remuneració base per membre del Consell	90
Remuneració addicional al president del Consell	1.000
Remuneració addicional al conseller coordinador	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	30

(milers d'euros)	Total 2020
Remuneració que es distribuirà el 2020 en el marc de la retribució màxima aprovada el 2017	3.925

Així mateix, cal esmentar que, entre les entitats de crèdit més importants d'Espanya, CaixaBank és la que té menor remuneració dels consellers en la seva condició de tals.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

5.2.1 Components fixos de la remuneració

L'import dels components fixos per a consellers executius previst per a l'exercici 2020 és el que s'indica seguidament:

>> REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Sous	Retribució per pertinença al consell	Retribució per pertinença a comissions del consell	Retribució per càrrecs en societats del grup	Retribució per pertinença a consells fora del grup	Total previst 2020
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560	0	2.261

Total consellers executius

Els conceptes fixos de remuneració del conseller delegat no s'han incrementat respecte del 2019.

Per la seva banda, l'import previst per a l'exercici corresponent a les remuneracions en espècie per a consellers executius és el que s'indica seguidament:

>> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DELS CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars ¹⁾	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2020
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	6	-	-	

Total consellers executius

¹⁾ Assegurança d'assistència mèdica per al conseller delegat, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.

5.2.2 Components variables de la remuneració

L'import màxim dels components variables per a consellers executius previst per a l'exercici 2020 és el que s'indica seguidament:

(milers d'euros)

	Càrrec	Target 2020		
		Retribució variable en forma de bonus ¹⁾	Altres aportacions obligatòries en base variable ²⁾	Pla incentius anual consolidable ³⁾
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	709	75	200

Total consellers executius

¹⁾ L'import monetari màxim en termes absoluts seria, en cas de complir tots els requisits i aconseguir el grau de compliment màxim de tots els indicadors (120% de compliment), de 850,6 milers d'euros.

²⁾ El 15% de les aportacions pactades en els plans de previsió social tindrà la consideració d'import target sobre el qual s'aplicarà un sistema de valoració per determinar la quantia (vegeu l'apartat 3.3).

³⁾ L'import monetari màxim en termes absoluts seria, en cas de complir tots els requisits i aconseguir el grau de compliment màxim de tots els indicadors (120% de compliment), de 240 milers d'euros.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

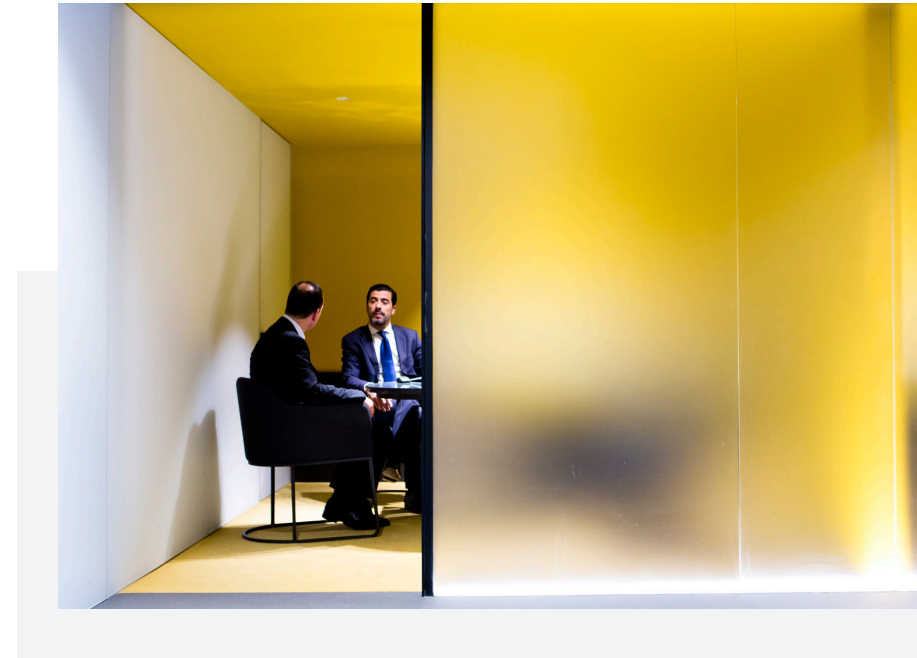
6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Per a l'exercici 2020 es proposa la modificació de la ponderació de la mètrica relativa a la ràtio d'eficiència *core* per a incrementar-la del 10% al 15%, a canvi de reduir el pes del repte de variació d'actius problemàtics del 10% al 5%.

>> REPTES CORPORATIUS DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONUS (50%)

Concepte objectivable ¹	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
ROTE (<i>Return on Tangible Equity</i>)	10%	80%	120%
REC (Ràtio d'Eficiència <i>Core</i>) ²	15%	80%	120%
Variació d'actius problemàtics	5%	80%	120%
RAF (<i>Risk Appetite Framework</i>)	10%	80%	120%
Qualitat ³	5%	80%	120%
Conducta i compliment ⁴	5%	80%	120%

¹ Els reptes específics de cada indicador es fixen partint de pla operatiu anual.
² Calculada com la ràtio entre despeses recurrents i ingressos *core* (marge d'interessos, comissions i ingressos d'assegurances).
³ Calculada com una mitjana mòbil dels últims dotze mesos, composta pels índexs d'experiència de cadascun dels negocis ponderats per la seva aportació al marge ordinari.
⁴ Agrega el resultat de mètriques vinculades a la cultura de compliment normatiu i la formalització correcta de les operacions, assegurant la comercialització correcta i la gestió dels conflictes d'interès.



5.2.3 Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

En línia amb el que s'explica a l'apartat 3.3 anterior, la Política de remuneració no preveu l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers no executius.

>> REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)

	Càrrec	Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)		Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total previst 2020
		Component fix (85%)	Component variable (15%) ¹		
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	86	58	569

Total consellers executius

¹ S'indiquen les aportacions al sistema de previsió social en base variable previstes en l'exercici en curs. S'ha considerat la consecució del 115% dels reptes individuals del conseller delegat en el *bonus* 2019.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

5.2.4 Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració en les societats respectives, compreses dins la retribució fixa global dels consellers, els pagaments previstos en concepte de remuneració per l'exercici del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són els següents:

>> REMUNERACIÓ PER CÀRRECS EN SOCIETATS DEL GRUP I EN ALTRES SOCIETATS EN INTERÈS DE CAIXABANK

(milers d'euros)

	Càrrec	Societat participada	Total previst 2020
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa, S.A.	500
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	65
Jordi Gual	Conseller	Erste Group	71
Jordi Gual	Conseller	Telefónica, S.A.	160
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa, S.A.	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
Total per concepte 2020			1.242

>> Remuneracions al marge de la condició de conseller

Cristina Garmendia Mendizábal és membre del Consell Assessor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneració percebuda per la seva pertinença al Consell Assessor en l'exercici 2019, des que és consellera, assoleix els vuit mil euros, i no es considera significativa.

>> Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV

Secció en el model de la CNMV

Inclòs en informe estadístic

A. Política de remuneracions de la societat per a l'exercici en curs

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Descripció
A.1	No	Secció 1. Apartat "Retribucions" en referència a la Política de remuneracions. Secció 2. Apartat "Retribucions" en referència als components fixos dels consellers en la seva condició de tals. Secció 3. Apartat "Retribucions" en referència als diferents components de remuneració dels consellers amb funcions executives. Secció 4. Apartat "Retribucions" en referència a les característiques dels contractes celebrats amb els consellers amb funcions executives. Secció 5. Apartat "Retribucions" en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2020 i la seva valoració quantitativa.
A.2	No	Secció 5. Apartat "Retribucions" en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2020 i la seva valoració quantitativa.
A.3	No	Secció 1. Apartat "Retribucions" en referència a la Política de remuneracions.
A.4	No	Secció 1. Apartat "Retribucions" en referència a la Política de remuneracions.

B. Resum global de com es va aplicar la política de retribucions durant l'exercici tancat

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Descripció
B.1	No	Secció 1. Apartat "Retribucions".
B.2	No	Seccions 1.2, 3.2 i 3.5. Apartat "Retribucions".
B.3	No	Seccions 3.2 i 3.5. Apartat "Retribucions".
B.4	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
B.5	No	Secció 2. Apartat "Retribucions".
B.6	No	Secció 3.1. Apartat "Retribucions".
B.7	No	Secció 3.2. Apartat "Retribucions".
B.8	No	No aplicable.
B.9	No	Secció 3.3. Apartat "Retribucions".
B.10	No	No aplicable.
B.11	No	Secció 4. Apartat "Retribucions".
B.12	No	No hi ha retribució per a aquest component.
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers. En la Nota 41 dels comptes anuals consolidats es detalla el finançament concedit als consellers i a la resta del personal clau.
B.14	No	Secció 3.1. Apartat "Retribucions".
B.15	No	No estan previstos actualment.
B.16	No	Secció 3.4. Apartat "Retribucions". Secció 3.4. Apartat "Retribucions".

C. Detall de retribucions individuals corresponents a cadascun dels consellers

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Descripció
C.	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 a) i)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 a) ii)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 a) iii)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 a) iv)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 b) i)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable.
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable.
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable.
C.1 c)	Sí	Secció 6. Apartat "Retribucions".

D. Altres informacions d'interès

D.

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

B. Resum global de com es va aplicar la política de retribucions durant l'exercici tancat

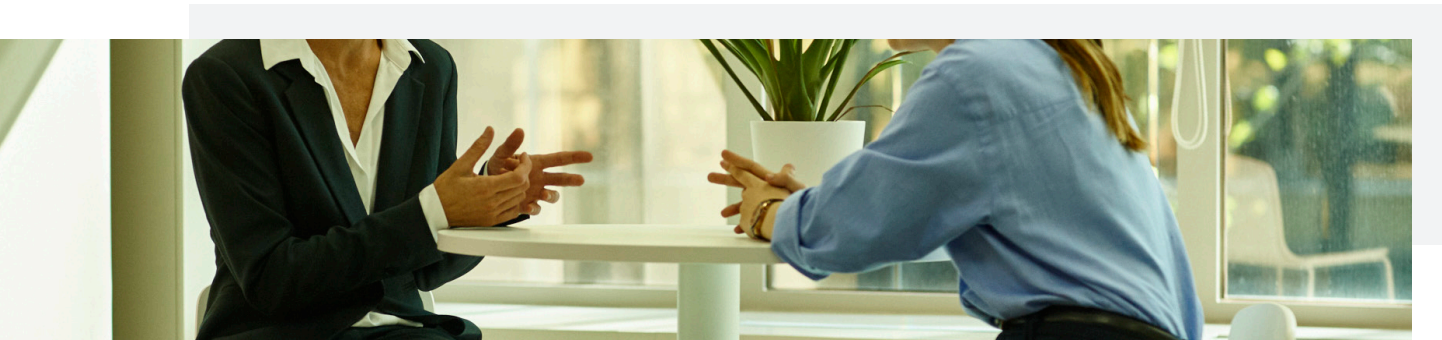
B.4 Informi del resultat de la votació consultiva de la junta general a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.911.773.187	65,39

	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	254.922.352	6,52
Vots a favor	3.635.533.958	92,94
Abstencions	21.316.877	0,54

C. Detall de les retribucions individuals corresponents a cadascun dels consellers

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2019
Marcelino Armenter Vidal	Conseller dominical	Des del 17/06/2019 fins al 31/12/2019
Cristina Garmendia Mendizábal	Conseller independent	Des del 21/06/2019 fins al 31/12/2019
Jordi Gual Sole	President dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Tomás Muniesa Arantegui	Vicepresident dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Gonzalo Gortázar Rotaache	Conseller delegat	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Francesc Xavier Vives Torrents	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Fundación CajaCanarias	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
María Teresa Bassons Boncompte	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
María Verónica Fisas Verges	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Alejandro García-Bragado Dalmau	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
María Amparo Moraleda Martínez	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
John S. Reed	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
José Serna Masía	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Koro Usarraga Unsain	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
Javier Ibarz Alegría	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019
Alain Minc	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019
Juan Rosell Lastortras	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

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

a) Retribucions de la societat objecte d'aquest informe:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
Marcelino Armenter Vidal	49		13						62	
Cristina Garmendia Mendizábal	48		13						61	
Jordi Gual Sole	1.090		60						1.150	1.150
Tomás Muniesa Arantegui	90		50						140	529
Gonzalo Gortázar Rotaeché	90		50	1.561	381				2.082	1.950
Francesc Xavier Vives Torrents	128		72						200	178
Fundación CajaCanarias	90		50						140	136
María Teresa Bassons Boncompte	90		30						120	123
María Verónica Fisas Verges	90		72						162	140
Alejandro García-Bragado Dalmau	90		30						120	118
Ignacio Garralda Ruiz De Velasco	90		13						103	136
María Amparo Moraleda Martínez	90		104						194	183
John S. Reed	90		36						126	123
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	90		107						197	182
José Serna Masiá	90		50						140	140
Koro Usarraga Unsain	90		107						197	186
Javier Ibarz Alegría	24		13						37	144
Alain Minc	24		23						47	180
Antonio Sainz De Vicuña Barroso	24		28						52	203
Juan Rosell Lastortras	24		8						32	122

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats:

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici			Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments
Marcelino Armenter Vidal	Pla							0,00			
Cristina Garmendia Mendizábal	Pla							0,00			
Jordi Gual Sole	Pla							0,00			
Tomás Muniesa Arantegui	Pla							0,00			
Gonzalo Gortázar Rotaache	Remuneració variable a llarg termini. 1r cicle PIAC			51.782	51.782			0,00			51.782
Gonzalo Gortázar Rotaache	Remuneració variable anual 2019						135.466	2,81	381		
Francesc Xavier Vives Torrents	Pla							0,00			
Fundación CajaCanarias	Pla							0,00			
María Teresa Bassons Boncompte	Pla							0,00			
María Verónica Fisas Verges	Pla							0,00			
Alejandro García-Bragado Dalmau	Pla							0,00			
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Pla							0,00			
María Amparo Moraleda Martínez	Pla							0,00			
John S. Reed	Pla							0,00			
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Pla							0,00			
José Serna Masiá	Pla							0,00			
Koro Usarraga Unsain	Pla							0,00			
Javier Ibarz Alegría	Pla							0,00			
Alain Minc	Pla							0,00			
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Pla							0,00			
Juan Rosell Lastortras	Pla							0,00			



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini:

Nom **Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi**

Marcelino Armenter Vidal
Cristina Garmendia Mendizábal
Jordi Gual Sole
Tomás Muniesa Arantegui
Gonzalo Gortázar Rotaeché
Francesc Xavier Vives Torrents
Fundación CajaCanarias
María Teresa Bassons Boncompte
María Verónica Fisas Verges
Alejandro García-Bragado Dalmau
Ignacio Garralda Ruiz De Velasco
María Amparo Moraleda Martínez
John S. Reed
Eduardo Javier Sanchiz Irazu
José Serna Masiá
Koro Usarraga Unsain
Javier Ibarz Alegría
Alain Minc
Antonio Sainz De Vicuña Barroso
Juan Rosell Lastortras



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)

Import dels fons acumulats (milers d'euros)

Nom	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
Marcelino Armenter Vidal								
Cristina Garmendia Mendizábal								
Jordi Gual Sole					268	250		
Tomás Muniesa Arantegui		58			1.117	1.001		
Gonzalo Gortázar Rotaeché			509	335	2.513	2.174	1.648	1.123
Francesc Xavier Vives Torrents								
Fundación CajaCanarias								
María Teresa Bassons Boncompte								
María Verónica Fisas Verges								
Alejandro García-Bragado Dalmau								
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco								
María Amparo Moraleda Martínez								
John S. Reed								
Eduardo Javier Sanchiz Irazu								
José Serna Masiá								
Koro Usarraga Unsain								
Javier Ibarz Alegría								
Alain Minc								
Antonio Sainz de Vicuña Barroso								
Juan Rosell Lastortras								

iv) Detall d'altres conceptes:

Nom	Concepte	Import retributiu
Marcelino Armenter Vidal	Concepte	
Cristina Garmendia Mendizábal	Concepte	
Jordi Gual Sole	Concepte	
Tomás Muniesa Arantegui	Concepte	
Gonzalo Gortázar Rotaache	Prima de risc assegurança de vida	53
Gonzalo Gortázar Rotaache	Prima d'assegurança mèdica	6
Francesc Xavier Vives Torrents	Concepte	
Fundación CajaCanarias	Concepte	
María Teresa Bassons Boncompte	Concepte	
María Verónica Fisas Verges	Concepte	
Alejandro García-Bragado Dalmau	Concepte	
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Concepte	
María Amparo Moraleda Martínez	Concepte	
John S. Reed	Concepte	
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Concepte	
José Serna Masiá	Concepte	
Koro Usarraga Unsain	Concepte	
Javier Ibarz Alegría	Concepte	
Alain Minc	Concepte	
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Concepte	
Juan Rosell Lastortras	Concepte	



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



b) Retribucions als consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
Marcelino Armenter Vidal										
Cristina Garmendia Mendizábal										
Jordi Gual Sole										
Tomás Muniesa Arantegui	435								435	433
Gonzalo Gortázar Rotaache	560								560	565
Francesc Xavier Vives Torrents										
Fundación CajaCanarias										
María Teresa Bassons Boncompte										
María Verónica Fisas Verges										
Alejandro García-Bragado Dalmau										
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco										
María Amparo Moraleda Martínez										
John S. Reed										
Eduardo Javier Sanchiz Irazu										
José Serna Masiá										
Koro Usarraga Unsain										
Javier Ibarz Alegría	18								18	73
Alain Minc										
Antonio Sainz de Vicuña Barroso										
Juan Rosell Lastortras	16								16	68

1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats:

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici			Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments
Marcelino Armenter Vidal	Pla							0,00			
Cristina Garmendia Mendizábal	Pla							0,00			
Jordi Gual Sole	Pla							0,00			
Tomás Muniesa Arantegui	Pla							0,00			
Gonzalo Gortázar Rotaache	Pla							0,00			
Don Francesc Xavier Vives Torrents	Pla							0,00			
Fundación CajaCanarias	Pla							0,00			
María Teresa Bassons Boncompte	Pla							0,00			
María Verónica Fisas Verges	Pla							0,00			
Alejandro García-Bragado Dalmau	Pla							0,00			
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Pla							0,00			
María Amparo Moraleda Martínez	Pla							0,00			
John S. Reed	Pla							0,00			
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Pla							0,00			
José Serna Masiá	Pla							0,00			
Koro Usarraga Unsain	Pla							0,00			
Javier Ibarz Alegría	Pla							0,00			
Alain Minc	Pla							0,00			
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Pla							0,00			
Juan Rosell Lastortras	Pla							0,00			



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini:

Nom Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi

Marcelino Armenter Vidal
Cristina Garmendia Mendizábal
Jordi Gual Sole
Tomás Muniesa Arantegui
Gonzalo Gortázar Rotaeché
Francesc Xavier Vives Torrents
Fundación CajaCanarias
María Teresa Bassons Boncompte
María Verónica Fisas Verges
Alejandro García-Bragado Dalmau
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco
María Amparo Moraleda Martínez
John S. Reed
Eduardo Javier Sanchiz Irazu
José Serna Masiá
Koro Usarraga Unsain
Javier Ibarz Alegría
Alain Minc
Antonio Sainz de Vicuña Barroso
Juan Rosell Lastortras



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



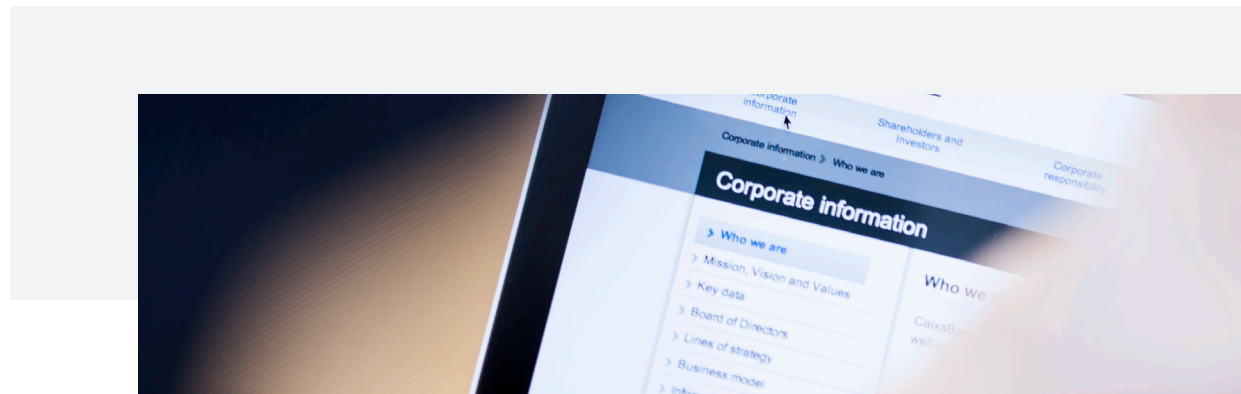
4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions

2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)

3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)

4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat

5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020

6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)

Import dels fons acumulats (milers d'euros)

Nom	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats				Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats			
	Exercici 2019		Exercici 2018		Exercici 2019		Exercici 2018	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
Marcelino Armenter Vidal								
Cristina Garmendia Mendizábal								
Jordi Gual Sole								
Tomás Muniesa Arantegui								
Gonzalo Gortázar Rotaache								
Francesc Xavier Vives Torrents								
Fundación CajaCanarias								
María Teresa Bassons Boncompte								
María Verónica Fisas Verges								
Alejandro García-Bragado Dalmau								
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco								
María Amparo Moraleda Martínez								
John S. Reed								
Eduardo Javier Sanchiz Irazu								
José Serna Masiá								
Koro Usarraga Unsain								
Javier Ibarz Alegría								
Alain Minc								
Antonio Sainz de Vicuña Barroso								
Juan Rosell Lastortras								

iv) Detall d'altres conceptes:

Nom	Concepte	Import retributiu
Marcelino Armenter Vidal	Concepte	
Cristina Garmendia Mendizábal	Concepte	
Jordi Gual Sole	Concepte	
Tomás Muniesa Arantegui	Concepte	
Gonzalo Gortázar Rotaache	Concepte	
Francesc Xavier Vives Torrents	Concepte	
Fundación CajaCanarias	Concepte	
María Teresa Bassons Boncompte	Concepte	
María Verónica Fisas Verges	Concepte	
Alejandro García-Bragado Dalmau	Concepte	
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Concepte	
María Amparo Moraleda Martínez	Concepte	
John S. Reed	Concepte	
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Concepte	
José Serna Masiá	Concepte	
Koro Usarraga Unsain	Concepte	
Javier Ibarz Alegría	Concepte	
Alain Minc	Concepte	
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Concepte	
Juan Rosell Lastortras	Concepte	



1. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneracions



2. Retribució dels consellers en la seva condició de tals (2019)



3. Retribució dels consellers amb funcions executives (2019)



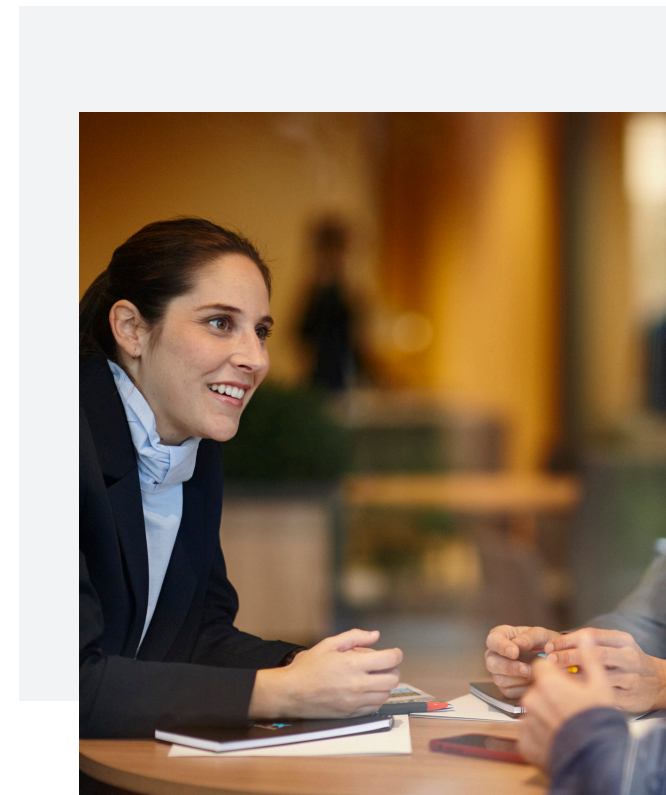
4. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat



5. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2020



6. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



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:

Nombre	Retribució meritada en la societat				Retribució meritada en societats del grup					
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 grup
Marcelino Armenter Vidal	62				62					
Cristina Garmendia Mendizábal	61				61					
Jordi Gual Sole	1.150				1.150					
Tomás Muniesa Arantegui	140				140	435				435
Gonzalo Gortázar Rotaache	2.082	381		59	2.522	560				560
Francesc Xavier Vives Torrents	200				200					
Fundación CajaCanarias	140				140					
María Teresa Bassons Boncompte	120				120					
María Verónica Fisas Verges	162				162					
Alejandro García-Bragado Dalmau	120				120					
Ignacio Garralda Ruiz De Velasco	103				103					
María Amparo Moraleda Martínez	194				194					
John S. Reed	126				126					
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	197				197					
José Serna Masiá	140				140					
Koro Usarraga Unsain	197				197					
Javier Ibarz Alegría	37				37	18				18
Alain Minc	47				47					
Antonio Sainz de Vicuña Barroso	52				52					
Juan Rosell Lastortras	32				32	16				16
Total	5.362	381		59	5.802	1.029				1.029

D. Altres informacions d'interès

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel consell d'administració de la societat, en la sessió de: **20/02/2020**

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

Si

No

La versió en català d'aquest document és una traducció de l'original en castellà i té únicament finalitats informatives. En cas de discrepància entre ambdues versions, prevaldrà la versió original en castellà.

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data final de l'exercici de referència: [31/12/2019]

CIF: [A-08663619]

Denominació social:

[**CAIXABANK, SA**]

Domicili social:

[C/PINTOR SOROLLA, 2-4 (VALÈNCIA)]

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

B.4. 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:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.911.773.187	65,39

	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	254.922.352	6,52
Vots a favor	3.635.533.958	92,94
Abstencions	21.316.877	0,54

C. DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2019
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Conseller dominical	Des del 17/06/2019 fins al 31/12/2019
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Conseller independent	Des del 21/06/2019 fins al 31/12/2019
JORDI GUAL SOLÉ	President dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresident dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Conseller delegat	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
JOHN S. REED	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
JOSÉ SERNA MASIÁ	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
KORO USARRAGA UNSAIN	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 31/12/2019
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Conseller dominical	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019
ALAIN MINC	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2019
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Conseller independent	Des de l'01/01/2019 fins al 05/04/2019

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

a) Retribucions de la societat objecte d'aquest informe:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
MARCELINO ARMENTER VIDAL	49		13						62	
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	48		13						61	
JORDI GUAL SOLÉ	1.090		60						1.150	1.150
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		50						140	529
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.561	381				2.082	1.950
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	128		72						200	178
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	90		50						140	136
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	90		30						120	123
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		72						162	140
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	90		30						120	118
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	90		13						103	136
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		104						194	183
JOHN S. REED	90		36						126	123
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		107						197	182
JOSÉ SERNA MASIÁ	90		50						140	140
KORO USARRAGA UNSAIN	90		107						197	186

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	24		13						37	144
ALAIN MINC	24		23						47	180
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	24		28						52	203
JUAN ROSELL LASTORTRAS	24		8						32	122

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Pla							0,00				
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla							0,00				
JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Remuneració variable a llarg termini. 1r cicle PIAC			51.782	51.782			0,00			51.782	51.782

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Remuneració variable anual 2019						135.466	2,81	381			
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Pla							0,00				
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Pla							0,00				
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
JOHN S. REED	Pla							0,00				
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Pla							0,00				
ALAIN MINC	Pla							0,00				
ANTONIO SAINZDE VICUÑA BARROSO	Pla							0,00				
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
MARCELINO ARMENTER VIDAL	
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
JORDI GUAL SOLÉ	
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
JOHN S. REED	
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
JOSÉ SERNA MASIÁ	
KORO USARRAGA UNSAIN	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
ALAIN MINC	
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
MARCELINO ARMENTER VIDAL								
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
JORDI GUAL SOLÉ					268	250		
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		58			1.117	1.001		
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			509	335	2.513	2.174	1.648	1.123
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJACANARIAS								
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU								
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
JOHN S. REED								
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
JOSÉ SERNA MASIÁ								
KORO USARRAGA UNSAIN								
JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
ALAIN MINC								
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
JUAN ROSELL LASTORTRAS								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepte	
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepte	
JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de risc assegurança de vida	53
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima d'assegurança mèdica	6
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Concepte	
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
JOHN S. REED	Concepte	
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Concepte	
ALAIN MINC	Concepte	
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Concepte	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Concepte	

b) Retribucions als consellers de la societat per la seva pertinença a consells d'altres societats del grup:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
MARCELINO ARMENTER VIDAL										

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
JORDI GUAL SOLÉ										
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	433
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	560								560	565
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS										
FUNDACIÓN CAJACANARIAS										
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
JOHN S. REED										
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
JOSÉ SERNA MASIÁ										
KORO USARRAGA UNSAIN										
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	18								18	73
ALAIN MINC										
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO										

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2019	Total exercici 2018
JUAN ROSELL LASTORTRAS	16								16	68

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/con solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Pla							0,00				
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla							0,00				
JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/con solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla							0,00				
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Pla							0,00				
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Pla							0,00				
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
JOHN S. REED	Pla							0,00				
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				
KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Pla							0,00				
ALAIN MINC	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2019		Instruments financers concedits durant l'exercici 2019		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2019	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Pla							0,00				
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
MARCELINO ARMENTER VIDAL	
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
JORDI GUAL SOLÉ	
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
JOHN S. REED	
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
JOSÉ SERNA MASIÁ	
KORO USARRAGA UNSAIN	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
ALAIN MINC	
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
MARCELINO ARMENTER VIDAL								
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
JORDI GUAL SOLÉ								
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJACANARIAS								
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU								
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
JOHN S. REED								
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018	Exercici 2019	Exercici 2018
JOSÉ SERNA MASIÁ								
KORO USARRAGA UNSAIN								
JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
ALAIN MINC								
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
JUAN ROSELL LASTORTRAS								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepte	
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepte	
JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepte	
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepte	
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
JOHN S. REED	Concepte	
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Concepte	
ALAIN MINC	Concepte	
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Concepte	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Concepte	

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.

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 grup
MARCELINO ARMENTER VIDAL	62				62					
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	61				61					
JORDI GUAL SOLÉ	1.150				1.150					
TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	140				140	435				435
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.082	381		59	2.522	560				560
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	200				200					
FUNDACIÓN CAJACANARIAS	140				140					
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	120				120					
MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	162				162					
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	120				120					
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	103				103					
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	194				194					
JOHN S. REED	126				126					
EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	197				197					
JOSÉ SERNA MASIÁ	140				140					

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2019 grup
KORO USARRAGA UNSAIN	197				197					
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	37				37	18				18
ALAIN MINC	47				47					
ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	52				52					
JUAN ROSELL LASTORTRAS	32				32	16				16
TOTAL	5.362	381		59	5.802	1.029				1.029

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel consell d'administració de la societat, en la sessió de:

[20/02/2020]

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

[] Sí
[✓] No