

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-08663619

DENOMINACIÓN SOCIAL

CAIXABANK, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AV. DIAGONAL N.621 (BARCELONA)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

a) Principios y fundamentos generales de la Política de remuneraciones aplicables a CaixaBank
Los principios generales de remuneración de CaixaBank son los siguientes:

- La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. Por ello, la remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total.
- Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.
- Los componentes fijo y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso y los méritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la presente Política de Remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.

En adición a lo anterior, son de aplicación a los miembros del Consejo de Administración determinados principios generales de la política de remuneración establecidos en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, LOSS), aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (en adelante, Colectivo Identificado).

b) Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio de 2015.

Con motivo de la entrada en vigor de la LOSS y del Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 (en adelante, Reglamento Delegado), CaixaBank ha procedido a revisar y adaptar la política de remuneración de los Consejeros y del Colectivo Identificado.

En relación con los Consejeros no Ejecutivos, no hay cambios significativos en relación con la política de remuneración aplicada en el ejercicio de 2015.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, los cambios más significativos para los próximos ejercicios en relación con el de 2015 son los siguientes:

- Aprobación en la Junta General de Accionistas, celebrada el 23 de abril de 2015:

Política de remuneraciones de los Consejeros

Un plan de incentivos a largo plazo basado en acciones (en adelante, ILP) para los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Sociedad.

- Se incorpora en el esquema de Bonus 2016 de los Consejeros el Risk Appetite Framework (RAF) con un peso del 15%.

Estos cambios se describen con mayor detalle en los correspondientes apartados de este Informe.

c) Importancia relativa de los componentes fijos y variables y criterios para su fijación.

En consistencia con establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales (en adelante, Consejeros no Ejecutivos) consiste únicamente en componentes fijos, con exclusión de componentes variables o sistemas basados en acciones o referenciados a su valor, tal como más adelante se detallará en esta Política de Remuneración.

En relación con los miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas (en adelante, Consejeros Ejecutivos) la LSC y los Estatutos Sociales de CaixaBank reconocen a su favor una retribución por sus funciones ejecutivas, adicional a la del cargo de mero consejero; los componentes retributivos por tales funciones se estructuran tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.

- Una remuneración variable en forma de bonus anual vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

- Previsión social.

- Un plan de Incentivos a Largo Plazo basado en acciones (ILP) a cuatro años (2015-2018) vinculado al plan estratégico, que permitirá percibir, transcurridos los cuatro años, un número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos así como los requisitos previstos.

Mix retributivo:

Atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos son suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable en forma de bonus y de ILP sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, oscilando en la actualidad entre un mínimo de un 17 y un máximo de un 30 por ciento.

La remuneración variable de los Consejeros no debe ser superior al 100 por cien de los componentes fijos de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, no superior al 200 por ciento del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la propia LOSS.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones
--

a) Consejo de Administración

La LSC atribuye al Consejo de Administración, entre otras, competencias indelegables sobre (i) la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad; (ii) el nombramiento y destitución de los consejeros delegados de la Sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y (iii) las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

b) Comisión de Retribuciones

La LSC atribuye a la Comisión de Retribuciones de una sociedad cotizada, entre otras funciones, la de proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

Con arreglo a lo establecido por la LSC y por la LOSS, los consejeros que componen la Comisión de Retribuciones a 25 de febrero de 2016 son los siguientes:

D^a. María Amparo Moraleda Martínez (independiente), Presidente
D. Salvador Gabarró Serra (dominical), Vocal
D. Alain Minc (independiente), Vocal

El 23 de abril de 2015 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la reelección de Don Salvador Gabarró Serra como miembro del Consejo de Administración, con carácter de consejero dominical.

Tras la Junta General Ordinaria de Accionistas, el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, acordó la reelección del Sr. Gabarró Serra como vocal de la Comisión Retribuciones.

El 8 de julio de 2015 falleció el consejero D. Leopoldo Rodés Castañé que integraba asimismo esta Comisión.

c) Proceso para determinar la Política de Remuneración

La preparación, informe y propuesta de las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración es llevada a cabo en exclusiva por la Comisión de Retribuciones, con el soporte de la Secretaría General en el caso de los Consejeros no Ejecutivos y, además, del Departamento de Recursos Humanos (Dirección General de Recursos Humanos y Organización) en el caso de los Consejeros Ejecutivos, por su condición de directivos de la entidad.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente en los casos establecidos en la Política de Remuneración, son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

La Comisión de retribuciones se ha reunido en 9 ocasiones durante el año 2015.

d) Identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la Política de Remuneración.

En la preparación de una parte sustancial de la Política de Remuneración CaixaBank ha contado principalmente con el apoyo externo de J&A Garrigues.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

a) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Remuneración del Consejo de Administración, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales (en adelante, Consejeros no Ejecutivos) consiste únicamente en componentes fijos, con exclusión de componentes variables, sistemas de previsión social, remuneraciones en especie o sistemas basados en acciones o referenciados a su valor. Los Consejeros no Ejecutivos mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank, y en consecuencia no disponen de contratos celebrados con la Sociedad por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de Consejero.

Así, el sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración del cargo de consejero de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General, que ha de mantenerse vigente en tanto en cuanto la Junta General no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General de accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones Delegadas y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones,

tanto en lo que se refiere a la distribución entre los miembros, en especial al Presidente, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas Comisiones, como en la periodicidad y la forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. Como consecuencia de lo que precede, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en acciones habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

Adicionalmente, de acuerdo con el apartado 6 del artículo 34 de los Estatutos Sociales y ante la enorme dificultad práctica de una póliza independiente, los Consejeros no ejecutivos también forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que estos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones. Los importes correspondientes a la parte de prima imputable se consideran retribución en especie.

b) Remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración

Con arreglo a lo que precede, el Presidente del Consejo, por el ejercicio de esta función, tiene establecida una retribución fija adicional. Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y, particularmente, en los Estatutos Sociales, conlleva en un grupo del tamaño y la complejidad del de CaixaBank.

Por una parte, con arreglo a la LSC, corresponde al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del consejo de administración, convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración, fijando el orden del día de las reuniones y dirigiendo las discusiones y deliberaciones; debe asimismo velar por que los Consejeros reciban con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre el orden del día y estimular el debate y la participación activa de los Consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. Además, el Presidente del Consejo de CaixaBank preside las Juntas de Accionistas de la Entidad.

Por otra parte, según lo establecido en los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente, entre otras funciones, la representación institucional de CaixaBank y de las entidades que dependan de ésta (sin perjuicio de las funciones que se atribuyen en esta materia al Consejo de Administración); actuar en representación de la Sociedad ante los organismos corporativos y representativos del sector, de acuerdo con lo que establecen sus Estatutos; llevar la firma oficial de la Sociedad, y por lo tanto firmar en nombre de la Sociedad, y previos los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros. Las funciones anteriormente descritas, si bien desde el punto de vista cualitativo no pueden considerarse ejecutivas, por su naturaleza orgánica o representativa, desde el punto de vista cuantitativo conllevan una dedicación prácticamente exclusiva y en intensidad muy superior al resto de miembros del Consejo (salvo por aquéllos que, además, tienen encomendadas funciones ejecutivas).

Por razones de limitaciones de caracteres, la información sigue en el "Apartado E.1" del presente Informe.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

a) Componentes variables de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos.

Con arreglo a lo expuesto en el apartado A.3 la Política de Remuneración no contempla actualmente para los Consejeros no Ejecutivos ningún elemento variable de remuneración.

No obstante lo anterior, cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en acciones habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

b) Componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

i. Remuneración variable en forma de bonus.

- Aspectos generales.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán reconocida una remuneración variable en forma de bonus ajustada al riesgo, basada en el mix de remuneración (proporcionalidad entre remuneración fija y variable, anteriormente descrita) y en la medición del desempeño. La medición de desempeño se lleva a cabo mediante ajustes ex-ante y ex-post de la remuneración, como forma de aplicación del control del riesgo.

Para la medición del desempeño y en la evaluación de los resultados individuales se utilizan criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados.

La remuneración variable aplicable a los Consejeros Ejecutivos se determina sobre la base de un bonus objetivo establecido para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por ciento; el nivel de consecución se fija de conformidad con los siguientes parámetros objeto de medición:

50% en función de retos individuales
50% en función de retos corporativos

El 50 por ciento correspondiente a los retos corporativos es fijado para cada ejercicio por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y su ponderación se distribuye entre conceptos objetivables en función de los principales objetivos de la Entidad.

La propuesta de composición y ponderación de los retos corporativos se establece en todo caso de conformidad con lo previsto por la LOSS y la normativa de desarrollo y puede variar entre los Consejeros Ejecutivos.

La parte de los retos individuales (50 por ciento) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y un máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. La valoración final a realizar por la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente, podrá oscilar un +/-25 por ciento en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del desempeño del Consejero Ejecutivo así como tener en consideración aquellos retos excepcionales que puedan surgir durante el año y que no se hayan establecido al inicio.

La determinación final de la consecución de la retribución variable devengada será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- Diferimiento del pago.

Con arreglo a lo previsto por la LOSS, la remuneración variable en forma de bonus de los Consejeros Ejecutivos será abonada con arreglo a las siguientes reglas:

- Una vez determinado el importe de la remuneración variable, se abonará un 40 por ciento de dicho importe, en una fecha comprendida dentro del primer trimestre del ejercicio (en adelante, Fecha del Pago Inicial).

- El 50 por ciento de este pago se satisfará en metálico, y el 50 por ciento restante se satisfará en acciones de CaixaBank una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

- Siempre que no concurra alguno de los supuestos de reducción de la remuneración variable previstos en el apartado A.4, la parte diferida de la remuneración variable (el restante 60 por ciento) ajustada a riesgo debe abonarse en tres pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

1/3 12 meses después de la Fecha del Pago Inicial

1/3 24 meses después de la Fecha del Pago Inicial

1/3 36 meses después de la Fecha del Pago Inicial

- El 50 por ciento del importe a abonar en cada una de estas tres fechas se pagará en metálico. El 50 por ciento restante se pagará en acciones de CaixaBank una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Por razones de limitaciones de caracteres, la información sigue en el "Apartado E.1" del presente Informe.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
--

a) Sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

La Política de Remuneración de CaixaBank no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

b) Sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos.

- Descripción general.

Los Consejeros Ejecutivos cuyo contrato sea de naturaleza laboral pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de todos los empleados de CaixaBank. Cuando su contrato sea de naturaleza mercantil, pueden ver reconocidos sistemas de previsión específicos con efecto equivalente al de previsión social complementaria.

Los compromisos asumidos con los Consejeros Ejecutivos pueden ser de aportación definida para la contingencia de jubilación, invalidez y fallecimiento y adicionalmente pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento. Estos compromisos adicionales se instrumentan a través de un contrato de seguro suscrito.

- Carácter no discrecional.

El régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social aplicable a los Consejeros Ejecutivos no puede configurarse como un beneficio discrecional. En consecuencia, el sistema de previsión social para los Consejeros Ejecutivos ha de aplicarse de manera objetiva en función del acceso del profesional a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de remuneración, en la forma de una cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca en los respectivos contratos.

Así, la fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones (i) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los correspondientes contratos, (ii) no pueden derivarse de parámetros variables (tales como consecución de objetivos, alcance de hitos, etc.), (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en la forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni (iv) deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, lo que incluye los cambios derivados de procesos de fusión o combinación de negocios.

- Eliminación de duplicidades.

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social a realizar por CaixaBank debe verse minorado por el importe de cualesquiera aportaciones realizadas a instrumentos o pólizas equivalentes que pudieran establecerse como consecuencia de cargos desempeñados en sociedades del grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank; del mismo modo debe procederse en relación con las prestaciones, que deben ser ajustadas para evitar duplicidades en las coberturas.

- Régimen de consolidación de derechos.

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por despido disciplinario declarado procedente en el caso de los contratos laborales o por causa justa en el caso de los contratos mercantiles, según este término se define en el apartado A.4, o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

- Régimen de compatibilidad con los pagos por terminación anticipada.

Los pagos por terminación anticipada que resulten aplicables en virtud de los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos deben minorarse por el importe de los fondos acumulados a favor del Consejero Ejecutivo en virtud de los sistemas de previsión social complementarios, tanto durante el periodo de desempeño del cargo de Consejero Ejecutivo como durante cualquier periodo precedente en el caso de que con anterioridad y sin solución de continuidad hubiesen venido desarrollando cargos de dirección en CaixaBank.

c) Sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos en 2016.

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché:

En 2016 se realizará una aportación definida total de 255.000€ a una póliza de seguros para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se instrumenta a través de otra póliza una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la retribución fija en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura para 2016 es de 33.000 € aproximadamente.

D. Antonio Massanell Lavilla:

En 2016 se realizará una aportación definida total de 100.000 € a una póliza de seguros para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se instrumenta a través de otra póliza una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez. En caso de fallecimiento, el importe de la prestación será de 1 vez la suma de la retribución fija anual más el importe de la aportación definida anual al sistema de previsión social a que se refiere este apartado. En caso de incapacidad total o absoluta, 1,5 veces dicha suma, y en caso de gran invalidez, 3 veces dicha suma. La estimación de la prima por esta cobertura para 2015 es de 40.200 € aproximadamente.

d) Sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros en los próximos ejercicios.

Cualquier variación en la cuantía o en la estructura de los sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros en los próximos ejercicios se llevará a cabo siguiendo los principios de la LOSS.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Los Consejeros no Ejecutivos mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank, y en consecuencia no disponen de contratos celebrados con la Sociedad por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de Consejero.

El régimen de los pagos por terminación de los contratos con los Consejeros Ejecutivos se describe a continuación en el apartado A.7.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Por razones de limitación de caracteres, la información de este Apartado figura en el ANEXO.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

La Política de Remuneración de CaixaBank no prevé el establecimiento de remuneraciones suplementarias como contraprestación de otros servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier prestación de servicios (distinta a la propia del desempeño del cargo) o realización de operaciones con CaixaBank por parte de los miembros del Consejo de Administración o de partes a ellos vinculadas que pudiera establecerse, está sujeta al régimen de los deberes de lealtad previstos en la LSC y, en consecuencia, se someterán al régimen de comunicación, excepción, dispensa individualizada y publicidad allí previsto, y al resto de normativa en materia de operaciones vinculadas aplicable a entidades de crédito cotizadas.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

En la actualidad no se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los Consejeros.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

a) Remuneraciones en especie para Consejeros.

La Política de Remuneración contempla en la actualidad remuneraciones en especie para los Consejeros con motivo de la Póliza de Responsabilidad Civil de Administradores y Directivos contratada para todo el Grupo "la Caixa".

b) Remuneraciones en especie para Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos pueden ser remunerados en especie en la forma de coberturas de asistencia sanitaria para ellos y sus familiares próximos, uso de automóvil o vivienda, o ventajas similares usuales en el sector y adecuadas a su estatus profesional.

c) Remuneraciones en especie para Consejeros Ejecutivos en 2016.

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos prevén un seguro de asistencia médica para ellos, sus cónyuges e hijos menores de 25 años, valorados respectivamente en 5.256 € para D. Gonzalo Gortázar y 2.102 € para D. Antonio Massanell en el año 2016.

d) Remuneraciones en especie para Consejeros en próximos ejercicios.

Cualquier asignación de remuneraciones en especie para los Consejeros en los próximos ejercicios se llevaría a cabo siguiendo los principios de la Política de Remuneración.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

En la actualidad no están establecidas remuneraciones a ser devengadas por el consejero en virtud de pagos realizados por la sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios un Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en dicha sociedad.

Cualesquiera pagos de esta naturaleza que pudieran establecerse en el futuro deberán ser consistentes con lo establecido con la LOSS y con la Política de Remuneración

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la

consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

a) Remuneraciones por el desempeño de cargos en sociedades del grupo.

Tal y como ha sido expuesto en el apartado A.3, con carácter general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos en Consejos de administración en sociedades del grupo de CaixaBank o en otras entidades en interés de la misma, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija.

b) Remuneraciones por el desempeño de cargos en sociedades del grupo en 2016.

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, la previsión de pagos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de consejero en CaixaBank o en sociedades participadas es la siguiente:

D. Gonzalo Gortázar Rotaache

- Miembro del Consejo de Administración de CaixaBank 140.000 €
- Presidente del Consejo de Administración de VidaCaixa 894.000 €
- Consejero del Grupo Financiero Inbursa) 4.300 €
- Consejero de Erste Group Bank AG: 36.106 €
- Consejero de Repsol, S.A.: 253.854 €

D. Antonio Massanell Lavilla

- Miembro del Consejo de Administración de CaixaBank 140.000 €
- Consejero de Telefónica 208.000 €
- Consejero de SAREB 85.000 €
- Consejero de Mediterránea Beach & Golf Community 32.000 €
- Consejero de Erste Group Bank AG: 43.506 €

Dña. Eva Aurín Pardo

- Consejera en VidaCaixa 90.000 €

D. Javier Ibarz Alegría

- Consejero en VidaCaixa 90.000 €

Dña. Maria Dolors Llobet Maria

- Consejera en VidaCaixa 90.000 €

c) Remuneraciones por pagos de la remuneración variable diferida.

Los Consejeros ejecutivos recibirán los rendimientos por los pagos de la remuneración variable diferida contemplados en el apartado A.4.

La previsión de dichos pagos para el ejercicio 2016 es la siguiente:

- D. Gonzalo Gortázar Rotaache 4.394 €
- D. Antonio Massanell Lavilla 3.688 €

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

CaixaBank es una entidad de crédito sujeta a una intensa regulación en materia de remuneración de todos aquellos profesionales del grupo cuyas actividades inciden de manera material en el perfil de riesgo de la entidad; tal y como ha sido expuesto en apartados anteriores, dicha regulación se encuentra contenida en la LOSS y en su normativa de desarrollo, y afecta a todos los componentes de la remuneración de los consejeros, ejecutivos o no.

En consistencia con lo anterior, han sido expuestas en cada uno de los correspondientes apartados de la Política de Remuneración las medidas adoptadas en consistencia con la LOSS para garantizar que en la Política de Remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas de equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, las cláusulas de recuperación de los componentes variables de la remuneración y las medidas para evitar conflictos de intereses.

Del mismo modo, y en cumplimiento de las prescripciones de la LOSS, CaixaBank tiene aprobada una política de remuneración en relación con el resto de categorías de personal, distintas de los consejeros, cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

1. En relación con los Consejeros no Ejecutivos.

De acuerdo con lo que se expuso en el IARC correspondiente al ejercicio 2014, CaixaBank tiene aprobado un sistema de retribución lineal y fija para los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank o sus filiales por el desempeño de funciones de supervisión o por la pertenencia a alguna de sus comisiones.

La Junta General de accionistas de CaixaBank celebrada el día 24 de abril de 2014, acordó fijar en 3.800.000 € la cantidad fija anual de la remuneración de los Consejero.

El Consejo de Administración en su sesión de 18 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó un marco de remuneración de los miembros del Consejo que entró en vigor el 1 de enero de 2015. La propuesta mantenía a CaixaBank como la entidad de crédito, de entre las más importantes de España, que menos retribuía a sus Consejeros no Ejecutivos, y no superaba la cuantía anual que aprobó la Junta General de Accionistas de 2014 (3.800.000 € para la remuneración del Consejo, excluida la remuneración de los Consejeros Ejecutivos). La propuesta que se aprobó y que se ejecutó durante el ejercicio 2015 fue la siguiente:

- Recuperar los niveles de retribución del año 2012 para los vocales del Consejo de Administración, es decir, 90.000 € al año, y para los miembros de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones, esto es, 30.000 € al año (cabe dejar constancia de que a mediados de 2012 el Consejo de Administración acordó una rebaja del 10 por ciento de la remuneración, de modo que éstas quedaron fijadas, respectivamente, en 81.000 y 27.000 €).

- Fijar la retribución de los miembros de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Riesgos, por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que la pertenencia a las mismas comporta, en 50.000€ al año por miembro.

- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución un 20 por 100 superior a la de los vocales;

- Se mantiene la retribución adicional del Presidente del Consejo de Administración de 1.000.000€ al año.

Los importes percibidos por los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank por el desempeño de funciones de supervisión o por la pertenencia a alguna de sus comisiones así como los importes percibidos por los cargos ocupados en otras sociedades del grupo en interés de CaixaBank, correspondientes al ejercicio 2015, se detallan en el apartado D.

2. En relación con los Consejeros Ejecutivos.

a) D. Gonzalo Gortázar Rotaache

Componentes fijos de la remuneración

- Retribución fija anual: 2.149.000 € de acuerdo con su trayectoria profesional y las funciones asumidas, a ser minorada en el importe de las cantidades que perciba como remuneración por su mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones delegadas y otros consejos de administración del grupo, o en otras sociedades en interés de CaixaBank.

En el apartado D.1.a) i) "Sueldos" se indica la retribución devengada para el año 2015 de 937.223 €. Este importe resulta de minorar de la retribución fija anual (2.149.000 €) el importe percibido por la pertenencia al Consejo de Administración o sus comisiones delegadas de CaixaBank (140.000 €) y por los cargos ocupados en otras sociedades en interés de CaixaBank, indicados más adelante.

Cargos ocupados en otras sociedades durante 2015 en interés de CaixaBank

VidaCaixa, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 894.000 €. Este importe se refleja en el apartado D.1.b) i) "Remuneración fija".

Grupo Financiero Inbursa, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 4.341 €.

Repsol, S.A., alta como Consejero el 30/04/2014, percibió una retribución bruta de 169.236 €.

Erste Group Bank AG, nombrado consejero el 12/05/2015, percibió una retribución bruta de 4.200 €.

- Previsión social

En el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" se indica la aportación efectuada al sistema de previsión social de 255.000 €.

En el apartado D.1.a) iv) "Otros beneficios" se indica la prima de riesgo que cubre la prestación adicional en caso de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez de 32.070 €.

- Seguro médico para D. Gonzalo Gortázar y su cónyuge e hijos menores de veinticinco años

En el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" se consigna el importe de 5.229 € correspondiente a la prima para el año 2015.

- Otros conceptos:

Respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Gonzalo Gortázar ha percibido en el ejercicio 2016 (devengado en 2015): 530,85 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 3.862,98 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas. Dichos importes se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos".

Componentes variables de la remuneración

Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2015

En cuanto a la retribución variable bonus a percibir en el año 2016, correspondiente a la retribución variable de 2015, se le han reconocido los siguientes grados de consecución:

- Un 96 por ciento de los retos individuales.

- Un 58,4 por ciento de los retos corporativos, en función del siguiente esquema:

- ROTE CaixaBank: peso del 15 por ciento con una consecución real del 44 por ciento. Como el rango de consecución mínimo aprobado era del 80 por ciento, el porcentaje de consecución aplicado es 0.

- Porcentaje de variación de gastos de explotación recurrentes: peso del 5 por ciento y con una consecución del 102 por ciento sobre el objetivo propuesto.

- Porcentaje de variación del margen de intereses + comisiones: peso del 5 por ciento con una consecución real de 52 por ciento del objetivo propuesto. Como el rango de consecución mínimo aprobado era del 80 por ciento, el porcentaje de consecución aplicado es 0.

- Porcentaje de variación del volumen de negocio: peso del 7,5 por ciento y con una consecución del 93 por ciento sobre el objetivo propuesto.

- Variación de activos dañados: peso del 7,5 por ciento y con una consecución del 95 por ciento sobre el objetivo propuesto.

- Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento, se ha obtenido una consecución real del 100,7 por ciento pero se aplica un porcentaje del 100 por cien al ser el máximo del rango de consecución de este indicador.

En la medida que el bonus objetivo de D. Gonzalo Gortázar ascendía a 500.000 €, se ha aprobado para el mismo la percepción de una retribución variable de 386.000 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2016, dicha retribución variable se ha abonado del siguiente modo:

• Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 154.400 € brutos, se ha abonado a D. Gonzalo Gortázar, en el ejercicio 2016, del siguiente modo:

77.200 € brutos en metálico

29.957 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2016.

• Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 231.600 € brutos, ha quedado diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2017, 2018 y 2019, abonándose en cada pago el 50 por ciento en metálico y el 50 por ciento en acciones de CaixaBank. La retribución variable diferida quedará sujeta a la cláusula de reducción establecida en la política de remuneraciones de la Entidad.

Asimismo, en el ejercicio 2016, D. Gonzalo Gortázar ha percibido las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2012, 2013 y 2014:

Ejercicio 2012: 11.883 € brutos en metálico y 4.042 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2013.

Ejercicio 2013: 11.988 € brutos en metálico y 2.528 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.

Ejercicio 2014: 16.701 € brutos en metálico y 4.056 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2015.

Incentivo a Largo plazo basado en acciones 2015-2018

Tal y como se indica en el apartado A.4 anterior, el ILP 2015-2018 no se devenga hasta el fin del Periodo de Medición el 31 de diciembre de 2018.

En la Junta General de Accionistas del 23 de abril de 2015 se aprobó, a favor de D. Gonzalo Gortázar, tanto el importe target para el período 2015-2018 (800.000 €) como el número máximo de acciones que puede percibir en 2019 (261.578 acciones).

Determinación del número de unidades:

Para definir el número de unidades target que corresponden a D. Gonzalo Gortázar, se ha tenido en cuenta la relación entre el importe target de 800.000 euros y el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles correspondientes al mes de febrero de 2015, fijado en 3,982 €. $N.U. = 800.000/3,982 = 200.904$ unidades.

b) D. Antonio Massanell Lavilla

Componentes fijos de la remuneración

- Retribución fija anual de 1.520.000 €. Las cantidades percibidas como compensación estatutaria y dietas por pertenencia a órganos de administración del grupo CaixaBank o en otras sociedades en interés de CaixaBank, minorarán la retribución básica anteriormente indicada.

En el apartado D.1.a) i) "Sueldos" se indica la retribución devengada para el año 2015 de 1.043.400 €. Este importe resulta de minorar de la retribución fija anual (1.520.000 €) el importe percibido por la pertenencia al Consejo de Administración o sus comisiones delegadas de CaixaBank (140.000 €) y por los cargos ocupados en otras sociedades en interés de CaixaBank, indicados más adelante.

Cargos ocupados en otras sociedades durante 2015 en interés de CaixaBank

En otras paricipadas:

Telefónica, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 208.000 €

Sareb, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 85.000 €

Erste Group Bank AG, nombrado consejero el 12/05/2015, percibió una retribución bruta de 11.600 €.

En otras sociedades:

Mediterránea Beach & Golf Community, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 32.000 €.

- Previsión social

En el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" se indica la aportación efectuada al sistema de previsión social de 100.000 € descrito junto con la aportación realizada a su favor en el sistema de previsión social común para todos los empleados de 2.894 € (correspondiente a los dos primeros meses del año en los que D. Antonio Massanell tenía una relación laboral de Alta Dirección).

En el apartado D.1.a) iv) "Otros beneficios" se indica la prima de riesgo que cubre la prestación adicional en caso de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez de 39.007 € y de igual manera se informa de la prima de riesgo que cubre la prestación del sistema común correspondiente a los dos primeros meses del año en los que D. Antonio Massanell tenía una relación laboral de Alta Dirección de importe 5.018 €.

- Seguro médico para D. Antonio Massanell y su cónyuge e hijos menores de veinticinco años

En el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" se consigna el importe de 2.092 € correspondiente a la prima para el año 2015.

- Otros conceptos:

Respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Antonio Massanell ha percibido en el ejercicio 2016 (devengado en 2015): 447,25 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 3.241,03 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas. Dichos importes se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos".

Componentes variables de la remuneración

Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2015

En cuanto a la retribución variable bonus a percibir en el año 2016, correspondiente a la retribución variable de 2015, se le han reconocido los siguientes grados de consecución:

- Un 97,5 por ciento de los retos individuales.

- Un 58,4 por ciento de los retos corporativos, en función del siguiente esquema:

- ROTE CaixaBank: peso del 15 por ciento con una consecución real del 44 por ciento. Como el rango de consecución mínimo aprobado era del 80 por ciento, el porcentaje de consecución aplicado es 0.
- Porcentaje de variación de gastos de explotación recurrentes: peso del 5 por ciento y con una consecución del 102 por ciento sobre el objetivo propuesto.
- Porcentaje de variación del margen de intereses + comisiones: peso del 5 por ciento con una consecución real de 52 por ciento del objetivo propuesto. Como el rango de consecución mínimo aprobado era del 80 por ciento, el porcentaje de consecución aplicado es 0.
- Porcentaje de variación del volumen de negocio: peso del 7,5 por ciento y con una consecución del 93 por ciento sobre el objetivo propuesto.
- Variación de activos dañados: peso del 7,5 por ciento y con una consecución del 95 por ciento sobre el objetivo propuesto.
- Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento, se ha obtenido una consecución real del 100,7 por ciento pero se aplica un porcentaje del 100 por cien al ser el máximo del rango de consecución de este indicador.

En la medida que el bonus objetivo de D. Antonio Massanell ascendía a 150.000 €, se ha aprobado para el mismo la percepción de una retribución variable de 116.925 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2016, dicha retribución variable se ha abonado del siguiente modo:

- Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 46.770 € brutos, se ha abonado a D. Antonio Massanell, en el ejercicio 2016, del siguiente modo:

23.385 € brutos en metálico

9.074 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2016.

- Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 70.155 € brutos, ha quedado diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2017, 2018 y 2019, abonándose en cada pago el 50 por ciento en metálico y el 50 por ciento en acciones de CaixaBank. La retribución variable diferida quedará sujeta a la cláusula de reducción establecida en la política de remuneraciones de la Entidad.

Asimismo, en el ejercicio 2016, D. Antonio Massanell ha percibido las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2012, 2013 y 2014:

Ejercicio 2012: 9.805 € brutos en metálico y 3.335 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2013.

Ejercicio 2013: 10.407 € brutos en metálico y 2.194 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.

Ejercicio 2014: 14.156 € brutos en metálico y 3.439 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2015.

Incentivo a Largo plazo basado en acciones 2015-2018

Tal y como se indica en el apartado A.4 anterior, el ILP 2015-2018 no se devenga hasta el fin del Periodo de Medición el 31 de diciembre de 2018.

En la Junta General de Accionistas del 23 de abril de 2015 se aprobó, a favor de D. Antonio Massanell, tanto el importe target para el período 2015-2018 (500.000 €) como el número máximo de acciones que puede percibir en 2019 (163.486 €).

Determinación del número de unidades:

Para definir el número de unidades target que corresponden a D. Antonio Massanell, se ha tenido en cuenta la relación entre el importe target de 500.000 euros y el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles correspondientes al mes de febrero de 2015, fijado en 3,982 €.

$N.U. = 500.000/3,982 = 125.565$ unidades.

d) Nota aclaratoria

Se hace constar que en el apartado D.1 a) i) Retribución en metálico - Retribución variable a corto plazo y en el apartado D.1 a) ii) Sistema de retribución basados en acciones se consigna el total de la retribución variable de devengada en 2015 aunque el 60% de estos importes queda diferido y se entregará por tercios en los años 2017, 2018 y 2019 sujetos a las cláusulas de reducción y recuperación establecidas en la política de remuneraciones de la Entidad.

Asimismo, la información incluida en el apartado D.1 a) i) Retribución en metálico – Retribución variable a largo plazo incluye la parte prorrateada anualmente del bonus target del ILP que se percibirá, si corresponde, en acciones en el año 2019 en función de los resultados de los objetivos y condiciones establecidas en dicho plan y descritos en el apartado A4 anterior.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FUNDACIÓN CAJASOL	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 31/12/2015.
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
EVA AURÍN PARDO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 15/06/2015.
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 08/07/2015.
ARTHUR K. C. LI	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 30/12/2015.
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALAIN MINC	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOHN S . REED	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	1.090	0	0	0	60	0	8	1.158	1.108
FUNDACIÓN CAJASOL	0	8	0	0	0	0	0	0	8	0
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	0	90	0	0	0	0	0	3	93	81
EVA AURÍN PARDO	0	90	0	0	0	0	0	5	95	81
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	90	0	0	0	30	0	5	125	108
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	90	0	0	0	80	0	5	175	115
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	100	0	5	195	115
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	90	0	0	0	100	0	5	195	115
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	90	0	0	0	50	0	5	145	108
ALAIN MINC	0	90	0	0	0	87	0	3	180	108
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0	90	0	0	0	166	0	5	261	106
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	0	90	0	0	0	146	0	5	241	120
JOHN S . REED	0	90	0	0	0	0	0	4	94	81
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	90	0	0	0	50	0	5	145	88
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	90	0	0	0	53	0	5	148	108
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	0	45	0	0	0	15	0	2	62	88
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	0	41	0	0	0	0	0	1	42	81
ARTHUR K. C. LI	0	90	0	0	0	0	0	4	94	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	1.043	90	0	58	125	50	0	14	1.380	623

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	937	90	0	193	200	50	0	18	1.488	673

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE Plan de Retribución Variable 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
74.892	2,58	193	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ANTONIO MASSANELL LAVILLA Plan de Retribución Variable 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
22.685	2,58	58	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	255	129	2.316	1.925
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	103	50	12.934	12.442

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
32	13	No aplica	No aplica

ANTONIO MASSANELL LAVILLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
44	0	No aplica	No aplica

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	894	0	0	0	0	0	0	894	447
EVA AURÍN PARDO	0	90	0	0	0	0	0	0	90	45
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	45
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	105	0	0	0	0	0	0	105	138

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ISIDRO FAINÉ CASAS	1.158	0	0	1.158	0	0	0	0	1.158	1.108	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	1.380	58	0	1.438	0	0	0	0	1.438	658	103
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.488	193	0	1.681	894	0	0	894	2.575	1.162	255
EVA AURÍN PARDO	95	0	0	95	90	0	0	90	185	126	0
MARIA TERESA BASSONS BONCOMPTE	125	0	0	125	0	0	0	0	125	108	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	115	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	195	0	0	195	90	0	0	90	285	160	0
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	145	0	0	145	105	0	0	105	250	246	0
JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	195	0	0	195	0	0	0	0	195	115	0
ALAIN MINC	180	0	0	180	0	0	0	0	180	108	0
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	261	0	0	261	0	0	0	0	261	106	0
JOHN S . REED	94	0	0	94	0	0	0	0	94	81	0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	145	0	0	145	0	0	0	0	145	88	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	241	0	0	241	0	0	0	0	241	120	0
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	148	0	0	148	0	0	0	0	148	108	0
FUNDACIÓN BANCARIA CAJA NAVARRA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	81	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FUNDACIÓN CAJASOL	8	0	0	8	0	0	0	0	8	0	0
FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO	42	0	0	42	0	0	0	0	42	81	0
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	62	0	0	62	0	0	0	0	62	88	0
ARTHUR K. C. LI	94	0	0	94	0	0	0	0	94	0	0
TOTAL	6.324	251	0	6.575	1.179	0	0	1.179	7.754	4.659	358

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Tal y como se indica en el apartado C.1 de este informe, la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos incluye remuneración variable, que consta de un bonus anual y un Incentivo a largo plazo vinculados ambos a los resultados de la Entidad.

Bonus 2015: 50% retos individuales vinculados con la estrategia de CaixaBank.

50% retos corporativos: ROTE, peso del 15% con un grado de cumplimiento alcanzado de 44%; Porcentaje de variación de gastos de explotación recurrentes, peso del 5% con un grado de consecución del 102%; Porcentaje de variación del margen de intereses + comisiones, peso del 5% con un grado de consecución del 52%; Porcentaje de variación del volumen de negocio, peso del 7,5% con un grado de consecución del 93%; Variación de los activos dañados, peso del 7,5% con un grado de consecución del 95%; Calidad CaixaBank, peso del 10% con una consecución del 100,7%.

Tal y como se establece en el párrafo anterior, el bonus 2015 a percibir por los Consejeros Ejecutivos es el resultado de los retos individuales (50%) y de los retos corporativos (50%). De estos últimos, y tal y como se describe anteriormente, no se ha alcanzado el umbral mínimo de pago del 80% del ROTE y del porcentaje de variación del margen de intereses + comisiones. Asimismo no se ha llegado al 100% de la consecución ni en el porcentaje de variación del volumen de negocio ni en la variación de activos dañados, por lo que el bonus percibido en 2015 ha sido inferior al importe target fijado.

Incentivo a Largo Plazo basado en acciones (2015-2018): Reto relativo del TSR y dos retos absolutos: ROTE 2018 = 12 y Ratio de Eficiencia = 45.

Asimismo, la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos solo se abonará cuando resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank en su conjunto.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.033.086.080	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	50.461.617	1,25%
Votos a favor	3.979.804.061	98,68%
Abstenciones	2.820.402	0,07%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

CONTINUACIÓN APTDO A.3

c) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

La remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los Consejeros Ejecutivos se basa principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc. Las encuestas salariales y estudios específicos ad hoc en los que participa

CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra comparable la del sector financiero del mercado donde opera CaixaBank y la de las empresas del IBEX35 comparables. A título ilustrativo, CaixaBank ha utilizado como muestra del sector financiero la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de las entidades financieras pertenecientes al IBEX 35 (Santander, BBVA, Bankia, Banco Sabadell, Banco Popular y Bankinter); como muestra multisectorial ha utilizado la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de las 12 primeras empresas del IBEX35 por capitalización bursátil (sin entidades financieras).

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos tienen pactadas en sus respectivos contratos aportaciones pre-fijas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado A.5. Como regla general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del grupo de CaixaBank o en otras entidades en interés de la misma, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija.

d) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos en 2016.

El Consejo de Administración en su sesión de 18 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó un nuevo marco de remuneración de los miembros del Consejo, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2015. La propuesta mantenía y sigue manteniendo a CaixaBank como la entidad de crédito, de entre las más importantes de España, que menos retribuye a sus Consejeros no Ejecutivos, y no supera la cuantía anual que aprobó la Junta General de Accionistas de 2014 (3.800.000 € para la remuneración del Consejo, excluida la remuneración de los Consejeros Ejecutivos). La propuesta que se aprobó y que sigue vigente es la siguiente:

- Recuperar los niveles de retribución del año 2012 para los vocales del Consejo de Administración, es decir, 90.000 € al año, y para los miembros de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones, esto es, 30.000 € al año (cabe dejar constancia de que a mediados de 2012 el Consejo de Administración acordó una rebaja del 10 por ciento de la remuneración, de modo que éstas quedaron fijadas, respectivamente, en 81.000 y 27.000 €).

- Fijar la retribución de los miembros de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Riesgos, por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que la pertenencia a las mismas comporta, en 50.000€ al año por miembro.

- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución un 20 por 100 superior a la de los vocales;

- Se mantiene la retribución adicional del Presidente del Consejo de Administración de 1.000.000€ al año.

e) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2016.

Para el ejercicio de 2016, la retribución fija en efectivo a satisfacer a los actuales Consejeros Ejecutivos es la siguiente:

- D. Gonzalo Gortázar Rotaache – Consejero Delegado 2.149.000€

- D. Antonio Massanell Lavilla – Vicepresidente 1.520.000€

La estimación de la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del grupo, en función de los cargos ocupados a 26 de febrero de 2016, es de 1.328.260€ para D. Gonzalo Gortázar Rotaache y de 508.506€ para D. Antonio Massanell Lavilla, de modo que la estimación de los importes líquidos a satisfacer por CaixaBank en 2016 serían, respectivamente de 820.740€ y de 1.011.494€.

La remuneración por la mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones de ambos Consejeros Ejecutivos, prevista en 140.000 € para cada uno de ellos en 2016, se descuenta de la remuneración fija como Consejero Ejecutivo.

La remuneración correspondiente a las aportaciones fijas a los sistemas de previsión social se detalla en el apartado A.5.

f) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros en los próximos ejercicios.

En relación con los Consejeros no Ejecutivos, su remuneración en los próximos años se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración que establezca la Junta General. En consecuencia, la política de remuneración se entenderá modificada en lo relativo al importe máximo de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos en la misma medida en que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado A.3.

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en los sistemas estatutarios habrá de ser aprobada siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, y, en el caso de los sistemas basados en acciones se requerirá la aprobación de la Junta General de CaixaBank.

En relación con la remuneración adicional del Presidente, ésta podría ser objeto de variación en el ejercicio 2016, dentro del límite máximo global fijado por la Junta General para dicho ejercicio, en atención a los cambios que pudieran producirse como consecuencia del fin del periodo transitorio establecido por la disposición transitoria segunda de la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias.

En relación con la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos, su determinación, en el caso de nuevos Consejeros Ejecutivos, o su actualización se llevarán a cabo conforme al enfoque descrito en el apartado A.3 precedente.

CONTINUACIÓN APTDO A.4

- Política de retención.

Todas las acciones entregadas conllevarán un período de restricción de enajenación de un año desde la entrega de las acciones. Durante el periodo de restricción de enajenación, el ejercicio de los derechos como accionista corresponde al Consejero Ejecutivo en tanto que titular de las acciones.

La titularidad tanto de las acciones como del efectivo cuya entrega haya sido diferida en virtud de lo anterior, es de CaixaBank. El efectivo diferido devenga intereses para el Consejero Ejecutivo. Los rendimientos de las acciones diferidas corresponden al Consejero Ejecutivo. Los rendimientos incluyen cualquier forma de remuneración del accionista o rédito de las acciones; así, sin carácter limitativo, se incluyen los dividendos brutos distribuidos, las acciones liberadas asignadas a las acciones diferidas o, en su caso, el producto de la enajenación de los derechos de asignación gratuita o de suscripción preferente de acciones, entre otros posibles (en este último caso la opción tomada será siempre la venta de los derechos y su entrega en efectivo). La aplicación o el desarrollo de la Política de Remuneración habrán de procurar la no dilución del valor de las acciones diferidas; cualquier rendimiento en efectivo diferido devengará intereses en la forma anteriormente descrita.

En situaciones excepcionales como la incapacidad permanente o el fallecimiento, la Comisión de Retribuciones ha de determinar el proceso de liquidación de los ciclos de cobro pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la Política de Remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

- Situaciones especiales.

En situaciones especiales no previstas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de las acciones entregadas o diferidas) deben aplicarse soluciones específicas acordes con los principios de la Política de Remuneración.

ii. Incentivo a largo plazo basado en acciones.

La Junta General de Accionistas del pasado 23 de abril de 2015 aprobó la implantación de un ILP a cuatro años (2015-2018) vinculado al plan estratégico, que permitirá percibir, transcurridos los cuatro años, un número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos y los requisitos previstos para los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Sociedad.

- Beneficiarios:

Serán beneficiarios del Plan los miembros del Comité de Dirección, resto del equipo directivo y empleados clave de CaixaBank o de sociedades del Grupo CaixaBank que sean expresamente invitados por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, así como los miembros del Consejo de Administración que tengan funciones ejecutivas, que sean designados por la Junta General de Accionistas de CaixaBank.

El número máximo estimado de Beneficiarios del Plan autorizados asciende a 80 personas, incluyendo en dicho número las posibles nuevas incorporaciones de Beneficiarios al Plan durante su periodo de vigencia.

Se acordó designar como Beneficiarios del Plan a los siguientes Consejeros Ejecutivos:

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché – Consejero Delegado
D. Antonio Massanell Lavilla – Vicepresidente

- Duración y liquidación del Plan:

El periodo de medición del Plan comenzará el 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2018 (en adelante, Periodo de Medición).

No obstante lo anterior, el Plan se iniciará formalmente con ocasión de la aprobación del mismo por parte de la Junta General de Accionistas (en adelante, la Fecha de Inicio), celebrada el día 23 de abril de 2015. En el caso de beneficiarios incorporados al Plan con posterioridad a la citada fecha podrá establecerse en la Carta de Invitación otra Fecha de Inicio.

El Plan finalizará el 31 de diciembre de 2018 (en adelante, Fecha de Finalización), sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan, que se producirá con anterioridad al mes de junio de 2019.

- Instrumento:

El Plan se implementa a través de la concesión de un determinado número de unidades a cada Beneficiario, que servirán como base para determinar, en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos, el número de acciones de CaixaBank a entregar, en su caso, a cada Beneficiario del Plan.

Hasta el momento en que se lleve a cabo la entrega de las acciones de la Entidad, el presente Plan no atribuye a los Beneficiarios la condición de accionista de la Entidad. Por lo tanto, las Unidades no suponen en ningún caso la concesión de derechos económicos ni políticos sobre acciones de la Entidad ni de cualquier otro derecho vinculado a la condición de accionista.

- Determinación del número de Unidades a asignar a cada Beneficiario

Para determinar las Unidades a asignar a cada Beneficiario, se tendrá en cuenta (i) un importe "target" de referencia, que se determinará a partir de la función profesional del Beneficiario, y (ii) el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de CaixaBank en las sesiones bursátiles correspondientes al mes de febrero de 2015. Las Unidades a asignar a cada Beneficiario se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

N.U. = IT / PMA

Donde:

N.U. = Número de Unidades a asignar a cada Beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.
IT = Importe "target" de referencia del Beneficiario en función de su categoría profesional.

PMA = Precio medio aritmético redondeado al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de CaixaBank en las sesiones bursátiles correspondientes al mes de febrero de 2015.

- Determinación del número de acciones a entregar con ocasión de la liquidación del Plan

El número total de acciones a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N.A. = N.U. \times GCI$$

Donde:

N.A. = Número de acciones de la Entidad a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación del Plan, redondeadas por defecto al entero superior más cercano.

N.U. = Número de Unidades asignadas al Beneficiario.

GCI = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan.

- Número máximo de acciones a entregar

La Junta General de accionistas aprobó que el número máximo de acciones a entregar como consecuencia del plan al conjunto de Beneficiarios es de 3.943.275 acciones.

Este número máximo contiene el posible número de acciones a entregar, en caso de aplicación de los coeficientes máximos relativos a la consecución de los objetivos previstos.

- Métricas

El Grado de Consecución del Incentivo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan.

El número concreto de acciones de CaixaBank a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función (i) de la evolución del "Total Shareholder Return" de la Entidad (en adelante, TSR) por comparación con el mismo indicador para otros 19 bancos de referencia (20 bancos en total incluyendo a CaixaBank), (ii) de la evolución del "Return on Tangible Equity" (en adelante, ROTE) y (iii) de la evolución del Ratio de Eficiencia (en adelante, RE), todas ellas métricas de la Entidad.

1. TSR: diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (como por ejemplo script dividends) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo.

Se establecerá un coeficiente entre 0 y 1,5 en función de la posición que CaixaBank ocupe en el ranking de una muestra de 20 bancos comparables seleccionados:

Si la posición de CaixaBank en el ranking del TSR está entre la 1ª y 3ª posición el coeficiente TSR = 1,5

Si la posición de CaixaBank en el ranking del TSR está entre la 4ª y 6ª posición el coeficiente TSR = 1,2

Si la posición de CaixaBank en el ranking del TSR está entre la 7ª y 9ª posición el coeficiente TSR = 1

Si la posición de CaixaBank en el ranking del TSR está entre la 10ª y 12ª posición el coeficiente TSR = 0,5

Si la posición de CaixaBank en el ranking del TSR está entre la 13ª y 20ª posición el coeficiente TSR = 0.

Los bancos de referencia tomados en consideración, en relación con el TSR, a los efectos del presente Plan (en adelante, Grupo de Comparación) son Santander, BNP, BBVA, ING Groep NV-CVA, Intesa Sanpaolo, Deutsche Bank AG-Registered, Unicredit SPA, Credit Agricole SA, Societe General SA, KBC Groep NV, Natixis, Commerzbank AG, Bank of Ireland, Banco Sabadell SA, Erste Group Bank AG, Banco Popular Español, Mediobanca SPA, Bankinter SA y Bankia SA.

Con el fin de evitar movimientos atípicos en el indicador, se tendrán en cuenta como valores de referencia, tanto en la fecha inmediata anterior al inicio del Periodo de Medición (31 de diciembre de 2014) como en la fecha de finalización del Periodo de Medición (31 de diciembre de 2018), el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal de los precios de cierre de las acciones de 31 sesiones bursátiles. Estas 31 sesiones recogerán, además de la sesión del día 31 de diciembre, las 15 sesiones anteriores y las 15 posteriores a la fecha en cuestión.

2. ROTE: tasa de retorno del capital tangible durante el Periodo de Medición. Esta fórmula no incluye los bienes intangibles o el fondo de comercio como parte del capital de la sociedad.

Para el indicador del ROTE se establecerá un coeficiente entre 0 y 1,2 en función de una escala de objetivos ROTE previamente fijados:

Si el ROTE 2018 es >: Coeficiente ROTE = 1,2

Si el ROTE 2018 es = 12: Coeficiente ROTE = 1

Si el ROTE 2018 es = 10: Coeficiente ROTE = 0,8

Si el ROTE 2018 es < 10: Coeficiente ROTE = 0.

El grado de consecución del incentivo derivado del objetivo ROTE se calculará, siguiendo la tabla anterior, por interpolación lineal.

Para el indicador del ROTE, se calculará la media de dicha métrica entre el cierre de 31 de diciembre de 2017 y el cierre a 31 de diciembre de 2018.

3. RE: porcentaje de los ingresos que consumen los gastos. Se calcula como la relación porcentual entre los ingresos y los gastos de explotación ordinarios.

Para el indicador RE se establecerá un coeficiente entre 0 y 1,2 en función de la siguiente escala:

Si el RE 2018 < 43: Coeficiente RE = 1,2

Si el RE 2018 = 45: Coeficiente RE = 1

Si el RE 2018 = 47: Coeficiente RE = 0,8

Si el RE 2018 > 47: Coeficiente RE = 0.

El grado de consecución del incentivo derivado del objetivo RE se calculará, siguiendo la tabla anterior, por interpolación lineal.

Para el indicador RE, se utilizará el valor del indicador a 31 de diciembre de 2018.

El Grado de Consecución del Incentivo se determinará en función de la siguiente fórmula, con las ponderaciones incluidas en ella:

$$GCI = CTSR \times 34\% + CROTE \times 33\% + CRE \times 33\%$$

Donde:

GCI = Grado de Consecución del Incentivo expresado como porcentaje.

CTSR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo del TSR, según la escala establecida para el objetivo TSR.

CROTE = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo del ROTE, según la escala establecida para el objetivos del ROTE.

CRE = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo de RE, según escala establecida para el objetivo del RE.

La métrica TSR será calculada a la finalización del Plan por un experto independiente de reconocido prestigio, a solicitud de la Entidad. Las métricas ROTE y RE se determinarán por la propia Entidad, quedando sometidas a la correspondiente auditoría de los estados financieros de la Entidad.

- Requisitos para la obtención de las acciones

Los requisitos para que el Beneficiario pueda recibir las acciones que se deriven del Plan, son los siguientes:

1. Deben cumplirse los objetivos a los que se vincula el Plan en los términos y condiciones descritos que se desarrollan en el Reglamento del Plan.
2. El Beneficiario debe permanecer en la Sociedad hasta la Fecha de Finalización del Plan, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias establecidas en el Reglamento y que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del presente Plan.

Las acciones se entregarán en todo caso en la fecha establecida con carácter general para los Beneficiarios del Plan y de acuerdo con los requerimientos y procedimiento establecidos con carácter general para los Beneficiarios del Plan.

En todo caso, el Plan se liquidará y las acciones se entregarán únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CaixaBank y si se justifica en función de los resultados de la Sociedad.

Las acciones que, en su caso, resulten de la liquidación del presente Plan no se entregarán en ningún caso a los Beneficiarios, perdiendo éstos cualquier derecho a recibirlas, en caso de que en el año correspondiente a la Fecha de Finalización del Plan, CaixaBank presente resultados negativos, no reparta dividendos o no supere las pruebas de resistencia bancaria exigidos por la Autoridad Bancaria Europea, en el año correspondiente a la Fecha de Finalización o Fecha de Liquidación del Plan.

- Supuestos de liquidación anticipada o modificación del Plan

El Plan podrá prever supuestos de liquidación anticipada o de modificación en los supuestos de toma o cambio de control en la Sociedad o en supuestos que afecten significativamente al Plan según lo determine el Consejo de Administración.

- Cláusula de reducción y recuperación

La retribución variable del Plan objeto del presente acuerdo quedará sujeta, en relación con los Consejeros Ejecutivos y resto de Beneficiarios del Plan que formen parte del Colectivo Identificado de la Sociedad, a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en la política de remuneraciones aplicable en cada momento.

iii. Supuestos de reducción y recuperación de la remuneración variable (ajuste ex-post del bonus y el ILP).

- Supuestos de reducción.

De modo consistente con la LOSS, los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, los importes de remuneración variable, incluidos los importes pendientes de pago, ya sea en efectivo o mediante entrega de acciones, en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cese o terminación por justa causa a instancias de la entidad, en cuyo caso la reducción será total; se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo CaixaBank, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y el Grupo CaixaBank.
- Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
- Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
- Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles
- Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.

- Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
 - Existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo que minoren los parámetros financieros que sirvan de base para el cálculo de la remuneración variable.
 - Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
 - Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.
- La Comisión de Retribuciones es responsable de proponer al Consejo de Administración la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho a percibir de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

- Supuestos de recuperación.

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones anteriormente descritas se hubiesen generado en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la remuneración variable, pero fuesen conocidas con posterioridad, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo deberá reintegrar a CaixaBank la parte de la remuneración variable indebidamente percibida.

Este reintegro se realizará en metálico o en acciones según corresponda.

iv. Remuneración variable garantizada.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada. No obstante, la entidad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevas contrataciones, siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

c) Componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2016.

i. Remuneración variable en forma de bonus.

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El bonus target para 2016 se fija en 500.000€. El grado de consecución se medirá en función de una ponderación del 50 por ciento de retos corporativos y un 50 por ciento de retos individuales.

La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros:

- ROTE, con una ponderación del 15% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Variación de Gastos de Explotación recurrentes, con una ponderación del 10% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Risk Appetite Framework, con una ponderación del 15% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Calidad de CaixaBank, con una ponderación del 10% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 100%.

El nivel de consecución se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores precedentes, en función de determinadas escalas de consecución que aprueba el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

El rango de cobro de los retos corporativos tiene establecido un mínimo del 80% y un máximo del 120%, excepto en el reto de Calidad cuyo máximo es del 100%.

La parte de los retos individuales (50 por ciento) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. La valoración final a realizar por la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente, podrá oscilar un +/-25 por ciento en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del desempeño del Consejero Ejecutivo así como tener en consideración aquellos retos excepcionales que puedan surgir durante el año y que no se hayan establecido al inicio.

En todos los casos, no alcanzar el grado de consecución mínima implicará un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales.

D. Antonio Massanell Lavilla:

El bonus target para 2016 se fija en 150.000€. El grado de consecución se medirá en función de una ponderación del 50 por ciento de retos corporativos y un 50 por ciento de retos individuales.

La parte de retos corporativos (50 por ciento) se compone de los siguientes parámetros:

- ROTE, con una ponderación del 15% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Variación de Gastos de Explotación recurrentes, con una ponderación del 10% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Risk Appetite Framework, con una ponderación del 15% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 120%
- Calidad de CaixaBank, con una ponderación del 10% y un grado de consecución mínimo del 80% y máximo del 100%.

El nivel de consecución se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores precedentes, en función de determinadas escalas de consecución que aprueba el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

El rango de cobro de los retos corporativos tiene establecido un mínimo del 80% y un máximo del 120%, excepto en el reto de Calidad cuyo máximo es del 100%.

La parte de los retos individuales (50 por ciento) tendrá un grado de consecución mínimo del 60 y máximo del 120 por ciento, y se distribuirá globalmente entre retos vinculados con la estrategia de CaixaBank. La valoración final a realizar por la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente, podrá oscilar un +/-25 por ciento en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del desempeño del Consejero Ejecutivo así como tener en consideración aquellos retos excepcionales que puedan surgir durante el año y que no se hayan establecido al inicio.

En todos los casos, no alcanzar el grado de consecución mínima implicará un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales.

ii. ILP

El Importe Target para toda la duración del plan 2015-2018 para los Consejeros Ejecutivos se fija en 800.000 euros para D. Gonzalo Gortázar Rotaeché y 500.000 euros para D. Antonio Massanell Lavilla.

d) Componentes variables de la remuneración de los Consejeros en los próximos ejercicios

No puede descartarse que en los próximos ejercicios puedan producirse alteraciones en la proporción de la retribución variable en forma de bonus en relación con los componentes fijos. En su caso, cualquier variación en la cuantía o en la estructura de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros en los próximos ejercicios se llevaría a cabo siguiendo los términos de la LOSS.

NOTA D.1.a) i) - El importe mencionado en la columna "Otros conceptos" referente a los consejeros persona jurídica, incluye el importe correspondiente a la prima de seguro de responsabilidad civil del representante persona física, responsable solidario del Consejero persona jurídica conforme al artículo 236.5 de la Ley de Sociedades de Capital.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2016.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

CAIXABANK, S.A.

ANEXO IARC 2015

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

a) Condiciones generales de los contratos.

i. Naturaleza de los contratos.

Con carácter general, la naturaleza mercantil o laboral de los contratos con los Consejeros Ejecutivos vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con la normativa de aplicación y la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada "teoría del vínculo".

ii. Duración.

Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

iii. Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades.

Los contratos contendrán una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir y la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank; asimismo, con carácter general establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del grupo de CaixaBank u otras ocasionales de docencia o participación en conferencias, administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias o familiares, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad de su cargo de administrador de CaixaBank ni supongan conflicto alguno con la entidad.

En los contratos podrán pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.

Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente para los cargos de las entidades de crédito.

iv. Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad.

Sin perjuicio del régimen legalmente establecido para los administradores de sociedades mercantiles, los contratos contendrán estrictas obligaciones de

cumplimiento de los deberes propios de los administradores y de confidencialidad en relación con la información confidencial a la que los Consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos en CaixaBank o su grupo.

v. Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización.

Los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Asimismo, los contratos pueden establecer el compromiso de CaixaBank de mantener indemnes a los Consejeros Ejecutivos de los gastos, daños y perjuicios que les haya causado cualquier reclamación de terceros como consecuencia del desempeño de sus funciones sin haber mediado culpa o negligencia de los propios Consejeros Ejecutivos.

vi. Pactos de no competencia post-contractual.

Los contratos establecerán pactos de no concurrencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras en general, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato. Salvo por razones justificadas, la contraprestación al pacto de competencia puede establecerse en la forma de un porcentaje de la remuneración fija o mediante el pago de una anualidad de retribución fija por cada año de compromiso de no competir.

Del mismo modo, el incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual ha de generar el derecho de CaixaBank a obtener del Consejero Ejecutivo una indemnización por un importe proporcionado al de la contraprestación satisfecha.

vii. Cláusulas de terminación.

Los contratos establecerán los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo puede proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que podrán contemplar situaciones de incumplimiento por parte de CaixaBank, de cese sin causa justificada o de cambio de control de la entidad.

Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato en los casos de incumplimiento del Consejero Ejecutivo, sin compensación alguna a favor del mismo.

En cualquier caso de terminación de los contratos, se reconocerá el derecho de CaixaBank a exigir la renuncia de los Consejeros Ejecutivos a cualesquiera otros cargos o funciones desarrollados dentro del grupo de CaixaBank o en otras sociedades en interés de la entidad.

Los contratos establecerán también plazos razonables de preaviso en función de las causas de terminación, y compensaciones adecuadas para el caso de incumplimiento, proporcionadas a la remuneración fija a devengar durante los plazos incumplidos.

viii. Pagos por abandono de contratos anteriores.

En los casos en que se pacten con el Consejero Ejecutivo paquetes de remuneración relativos a primas de contratación u otras formas de compensación o pagos por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la entidad a largo plazo, mediante el establecimiento, con arreglo a lo establecido por la LOSS, de disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones consistentes con los principios establecidos en la Política de Remuneración.

ix. Otras condiciones contractuales.

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contener otras cláusulas contractuales habituales compatibles con la LOSS, la LSC, el resto de normativa aplicable y la Política de Remuneración.

b) Pagos por terminación anticipada.

i. Aspectos generales.

La LOSS establece que los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

ii. Límites.

Con carácter general, la cuantía de los pagos por rescisión anticipada de los contratos de los Consejeros Ejecutivos no debe superar dos veces el importe anual de los componentes fijos de la remuneración. En el límite se incluyen los pagos por el incumplimiento de los preavisos que pudiesen haberse acordado en los respectivos contratos.

iii. Supuestos de reducción.

En aplicación del principio de que los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas, los pagos por rescisión anticipada de los contratos de los Consejeros Ejecutivos quedarán sujetos a los mismos supuestos de reducción que los establecidos para la retribución variable en el apartado A.4 del presente documento, con los efectos y bajo el procedimiento allí previstos, incluida la aplicación a los pagos diferidos pendientes de percibir. No obstante, los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos podrán recoger otras causas de reducción o de recuperación adicionales a las establecidas en dicho apartado A.4.

iv. Relación con el sistema de previsión social.

Tal como se establece en el apartado A.5, los pagos por rescisión anticipada de los contratos de los Consejeros Ejecutivos se satisfarán por la diferencia positiva que en cada caso pueda corresponder entre la cuantía indemnizatoria que proceda y el importe de los derechos acumulados a su favor en la póliza que instrumenta los compromisos en materia de previsión social complementaria, sobre la que en su caso el Consejero Ejecutivo mantenga la titularidad en supuestos de cese o rescisión anticipada.

v. Diferimiento y pago.

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que resulte de la aplicación de lo establecido en este apartado, será objeto de diferimiento mediante fórmulas basadas en los principios aplicables al diferimiento de la retribución variable, compatibles con las previsiones de la LOSS, de su normativa de desarrollo o de los criterios emitidos por las autoridades regulatorias en ejercicio de las potestades reglamentarias, ejecutivas o interpretativas de la normativa aplicable.

c) Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como consejero delegado.

- Aspectos generales.

El vigente contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaache es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado A.7. Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en el apartado A.7. El contrato no contiene pactos de permanencia.

Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración y sus modificaciones, así como para su adaptación a cualesquiera requerimientos regulatorios futuros.

- Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación.

El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.

Para el caso de que D. Gonzalo Gortázar termine su contrato por desistimiento voluntario, la contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de su retribución fija. De esta cantidad debe deducirse el importe de los derechos acumulados en el sistema de previsión complementaria, en la forma prevista en el apartado A.5, y cualesquiera otras cantidades percibidas por la terminación de cargos en el grupo que incluyesen este tipo de contraprestación. En el caso de las deducciones condujesen a un resultado negativo, el importe de la contraprestación es igual a cero.

En el caso de que su contrato termine con derecho a indemnización, la contraprestación por el pacto de no competencia se entiende incluida en el pago por terminación anticipada descrito a continuación.

El incumplimiento del pacto de competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte de D. Gonzalo Gortázar del importe de una anualidad de su retribución fija.

- Causas de terminación.

El contrato establece las siguientes causas de terminación:

- Extinción unilateral por parte de D. Gonzalo Gortázar por incumplimiento grave de la CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de y de sus funciones de Consejero Delegado sin justa causa.
- Adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de "la Caixa", en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Gonzalo Gortázar de su cargo de Consejero Delegado y terminación del contrato por justa causa, entendida como cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales D. Gonzalo Gortázar debe desempeñar sus cargos en CaixaBank o en cualesquiera otras sociedades de su grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre D. Gonzalo Gortázar en virtud de los cargos desempeñados en interés de CaixaBank.
- Desistimiento voluntario de D. Gonzalo Gortázar, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos primero y cuarto precedentes, D. Gonzalo Gortázar deberá ejercitar su derecho a rescindir el contrato en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la rescisión, D. Gonzalo

Gortázar no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por las circunstancias que dieron lugar a dicha causa.

- Pagos por terminación anticipada.

En todos los casos de terminación que no respondan a justa causa o al desistimiento voluntario de D. Gonzalo Gortázar, se establece una indemnización a su favor.

La indemnización a percibir por D. Gonzalo Gortázar prevista es una cantidad equivalente a dos veces la suma de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración previstos, que son el importe de la retribución fija anual prevista en el apartado A.3 y la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado A.5, por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El importe de la indemnización se ve reducido en el importe de los fondos acumulados a favor de D. Gonzalo Gortázar en virtud de las aportaciones de CaixaBank a la póliza de directivos, tanto por las aportaciones a la nueva póliza de directivos realizadas según lo establecido en el contrato como en virtud de las aportaciones realizadas a la póliza por su contrato anterior de alta dirección con CaixaBank.

Asimismo, el importe de la indemnización se ve reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades en que desempeñe cargos en interés de CaixaBank por cualquier concepto de indemnización, pago por terminación o compensación por obligaciones de no competencia post contractual.

En el caso de que el resultado de las deducciones anteriores sea negativo, el importe de la indemnización se entenderá igual a cero.

El importe de la indemnización resultante tras realizar las deducciones anteriores queda sujeto a los supuestos de reducción de los pagos por terminación anticipada que en cada momento establezca la Política de Remuneración.

El importe positivo de la indemnización resultante debe hacerse efectivo en la forma y en los términos previstos en cada momento en la Política de Remuneración en materia de pagos por terminación anticipada, incluyendo las normas sobre reducción de los pagos y sobre retención de los instrumentos de capital entregados con motivo de dichos pagos.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que D. Gonzalo Gortázar renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades en Interés de CaixaBank.

d) Condiciones del contrato de D. Antonio Massanell Lavilla por sus funciones ejecutivas.

- Aspectos generales.

El contrato de prestación de servicios relativos a sus funciones ejecutivas suscrito con D. Antonio Massanell es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado A.7. Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallando en el apartado A.7. El contrato no contiene pactos de permanencia.

Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración y sus modificaciones, así como para su adaptación a cualesquiera requerimientos regulatorios futuros.

- Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación.

El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcance a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.

Para el caso de que D. Antonio Massanell termine su contrato por desistimiento voluntario, la contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de su retribución fija. De esta cantidad debe deducirse el importe de los derechos acumulados en el sistema de previsión complementaria, en la forma prevista en el apartado A.5, y cualesquiera otras cantidades percibidas por la terminación de cargos en el grupo que incluyesen este tipo de contraprestación. En el caso de las deducciones condujesen a un resultado negativo, el importe de la contraprestación es igual a cero.

En el caso de que su contrato termine con derecho a indemnización, la contraprestación por el pacto de no competencia se entiende incluida en el pago por terminación anticipada descrito a continuación.

El incumplimiento del pacto de competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte de D. Antonio Massanell del importe de una anualidad de su retribución fija.

- Causas de terminación.

El contrato establece las siguientes causas de terminación:

- Extinción unilateral por parte de D. Antonio Massanell por incumplimiento grave de la CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de y de sus funciones ejecutivas sin justa causa.
- Adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de "la Caixa", en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Antonio Massanell en sus funciones ejecutivas y terminación del contrato por justa causa, entendida como cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales D. Antonio Massanell debe desempeñar sus cargos en CaixaBank o en cualesquiera otras sociedades de su grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre D. Antonio Massanell en virtud de los cargos desempeñados en interés de CaixaBank.
- Desistimiento voluntario de D. Antonio Massanell, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos primero y cuarto precedentes, D. Antonio Massanell deberá ejercitar su derecho a rescindir el contrato en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la rescisión, D. Antonio Massanell no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por las circunstancias que dieron lugar a dicha causa.

- Pagos por terminación anticipada.

En todos los casos de terminación que no respondan a justa causa o al desistimiento voluntario de D. Antonio Massanell, se establece una indemnización a su favor.

La indemnización a percibir por D. Antonio Massanell prevista es una cantidad equivalente a dos veces la suma de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración previstos, que son el importe de la retribución fija anual prevista en el

apartado A.3 y la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado A.5, por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El importe de la indemnización se ve reducido en el importe de los fondos acumulados a favor de D. Antonio Massanell en virtud de las aportaciones a la póliza de directivos, tanto por el complemento de previsión social previsto en el contrato en vigor como por el previsto en el contrato de alta dirección anterior.

Asimismo, el importe de la indemnización se ve reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades en que desempeñe cargos en interés de CaixaBank por cualquier concepto de indemnización, pago por terminación o compensación por obligaciones de no competencia post contractual.

En el caso de que el resultado de las deducciones anteriores sea negativo, el importe de la indemnización se entenderá igual a cero.

El importe de la indemnización resultante tras realizar las deducciones anteriores queda sujeto a los supuestos de reducción de los pagos por terminación anticipada que en cada momento establezca la Política de Remuneración.

El importe positivo de la indemnización resultante debe hacerse efectivo en la forma y en los términos previstos en cada momento en la Política de Remuneración en materia de pagos por terminación anticipada, incluyendo las normas sobre reducción de los pagos y sobre retención de los instrumentos de capital entregados con motivo de dichos pagos.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que D. Antonio Massanell renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades en Interés de CaixaBank.

En la actualidad, la indemnización resultante de aplicar las deducciones anteriormente indicadas sería de 0 €, dado que los fondos acumulados en el sistema de previsión superan el importe de la indemnización pactada.