



**INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE
RETRIBUCIONES DE CAIXABANK, S.A.
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2015**

Febrero 2016

El presente informe de actividades ha sido aprobado por la **Comisión de Retribuciones** (en adelante también denominada como la “**Comisión**”) el 17 de febrero de 2016. Del contenido del mismo se ha informado en la sesión del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (la “**Sociedad**”) celebrado el día 25 de febrero de 2016.

* * *

Durante el ejercicio 2015 la **Comisión de Retribuciones**, ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones, actuando en todo momento dentro de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden o le han sido expresamente requeridos.

1. REGULACIÓN

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

2. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2015 los integrantes de la **Comisión de Retribuciones** eran:

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

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

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

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

Durante el ejercicio 2015 se produjeron los siguientes cambios:

- a) En su sesión del 23 de abril de 2015, el Consejo de Administración acordó reelegir a **don Salvador Gabarró Serra** como miembro de la Comisión de Retribuciones, tras haber sido reelegido consejero ese mismo día con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad.
- b) En fecha 8 de julio de 2015 **don Leopoldo Rodés Castañé**, causó baja por defunción en su cargo de miembro de la Comisión de Retribuciones, sin que hasta la fecha se haya cubierto la vacante producida.

3. ASISTENCIA A REUNIONES

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

Durante el ejercicio 2015, la **Comisión de Retribuciones** se reunió en 9 ocasiones.

La asistencia de sus miembros a las reuniones de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2015 fue la siguiente:

Número de reuniones	9
Da. María Amparo Moraleda Martínez	9/9
D. Salvador Gabarró Serra	8/9
D. Leopoldo Rodés Castañé	6/7*
D. Alain Minc	8/9

(*): Don Leopoldo Rodés Castañé fue miembro de la Comisión hasta el 8 de julio de 2015, fecha de su fallecimiento.

Adicionalmente, el Director General de Recursos Humanos y Organización de la Sociedad (hasta diciembre de 2015, Director General Adjunto de Recursos Humanos y Organización) asiste a las sesiones en las que se debaten temas propios de su Área.

4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

El presente apartado contiene un resumen de la actividad de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2015, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas de la misma.

Retribuciones anuales

PRIMERO.- En la reunión de 28 de enero, la **Comisión de Retribuciones** aprobó la propuesta de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo Asesor Territorial de Girona.

Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración celebrado en fecha 29 de enero de 2015.

SEGUNDO.- En las reuniones de 17 y 23 de febrero, la **Comisión de Retribuciones** estudió la propuesta de *Política de remuneración del Consejo de Administración*, exigida por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, informando favorablemente elevar al Consejo dicha Política y aprobando el Informe de la Comisión sobre la misma.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2015, aprobó la *Política de remuneración de los miembros del Consejo* de CaixaBank para los años 2015 a 2018, así como la propuesta motivada del Consejo a la Junta General. Se anexa dicha *Política de remuneración*.

TERCERO.- En fecha 5 de marzo, la **Comisión de Retribuciones** informó favorablemente la propuesta al Consejo para su sometimiento a la Junta General sobre el importe máximo en acciones a entregar a favor de los consejeros ejecutivos y altos directivos como parte del programa de retribución variable anual de la Sociedad.

En fecha 12 de marzo de 2015 el Consejo de Administración acordó elevar a la Junta dicha propuesta.

CUARTO.- En su reunión de 12 de marzo de 2015, la **Comisión de Retribuciones** acordó informar favorablemente al Consejo de Administración la propuesta de retribuciones de los miembros del Consejo Asesor del Monte de Piedad que estaba previsto crear.

El Consejo de Administración aprobó dicha propuesta en su sesión celebrada el mismo día 12 de marzo de 2015.

Política salarial y sistemas de remuneración

PRIMERO.- En su reunión de 28 de enero de 2015, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con la aplicación del *bonus* corrector del 1,05 sobre el *bonus* 2014 propuesta por el Comité de Dirección y aprobó las propuestas de valoración de los retos individuales y corporativos del año 2014 (*bonus* 2014) correspondientes al Vicepresidente y Consejero Delegado, así como de los miembros del Comité de Dirección y de los directivos que formaron parte de dicho Comité durante el primer semestre de 2014. También se mostró conforme con el ajuste de las dietas percibidas durante el 2014, por pertenencia a otros consejos, por parte del Consejero Delegado y del Vicepresidente, así como otros altos directivos de la Entidad.

Asimismo, la Comisión estudió un Plan de incentivos a largo plazo (ILP) para el período 2015/2018 consistente en un esquema de retribución variable que permitiera percibir a sus participantes, transcurridos 4 años, un importe en acciones en caso de cumplirse las condiciones establecidas a tal efecto en el Plan.

También se mostró conforme con las propuestas de retribuciones del Consejero Delegado y del Vicepresidente para el año 2015, así como de los miembros del Comité de Dirección y del Secretario del Consejo. En fecha 26 de febrero de 2015 el Consejo de Administración aprobó dichas propuestas de retribución.

SEGUNDO.- En fecha 17 de febrero de 2015 la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con el modelo de contrato a suscribir con el Consejero Delegado, don Gonzalo Gortázar Rotaache, dado el carácter provisional del anterior. Igualmente se mostró conforme con el acuerdo de terminación del contrato laboral de alta dirección de don Antonio Massanell Lavilla y acordó modificar su contrato de carácter mercantil de forma que la retribución que percibiera como miembro del Consejo se incluya dentro del global de la retribución fija y no como una retribución adicional e independiente. Asimismo la **Comisión** se mostró conforme con los proyectos de contratos de los directivos don Javier Pano, don Jordi Fontanals y don Jordi Mondéjar. El Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2015, aprobó dichos contratos.

En esta misma sesión, la **Comisión** se mostró conforme con los retos corporativos de los Esquemas de *bonus* 2015 para el Consejero Delegado, el Vicepresidente y para el Comité de Dirección.

Finalmente, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con la *Política de Retribuciones del colectivo identificado* y se mostró conforme y aprobó el documento de *Política general de remuneraciones*, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de febrero de 2015.

TERCERO.- En su sesión de 5 de marzo de 2015, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con la implantación de un Plan de retribución variable a largo plazo, aprobando un Informe sobre el mismo e informando favorablemente su Reglamento para que pudiera ser sometido a la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo de 2015, aprobó el Reglamento del Plan de retribución variable a largo plazo de CaixaBank 2015/2018, sujeto a la aprobación de la modificación del artículo 34 de los Estatutos sociales por la Junta General y el Banco de España.

En esta misma sesión, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con el proyecto de propuesta de acuerdo a la Junta General referente a la aprobación del nivel máximo de retribución variable de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad, así como con el Informe justificativo de la referida propuesta. El Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo, acordó someter a la Junta dicha propuesta.

Finalmente, la **Comisión de Retribuciones** informó favorablemente la propuesta de entrega de acciones a favor de los Consejeros Ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable anual de la Sociedad. El Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo, acordó elevar dicha propuesta a la Junta General.

CUARTO.- En fecha 7 de mayo de 2015, la **Comisión de Retribuciones** acordó aprobar la modificación de los retos corporativos en el esquema de *bonus* para el Consejero Delegado, el Vicepresidente y el Comité de Dirección, para alinear el esquema de *bonus* con el Plan Operativo 2015-2018.

En esa misma sesión la **Comisión** informó favorablemente y aprobó el programa de retos individuales para el 2015 del Consejero Delegado, del Vicepresidente, y de los miembros del Comité de Dirección. También informó favorablemente la distribución de la remuneración de don Tomás Muniesa Arantegui atendidos sus contratos con CaixaBank y VidaCaixa, todo lo cual se aprobó por el Consejo de Administración en su sesión de 21 de mayo.

Igualmente, la **Comisión** informó favorablemente modificar los artículos 3, 8 y 14 del Reglamento del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018, y someterlo a la aprobación del Consejo de Administración, quien lo aprobó en su sesión de 26 de febrero de 2015. También se incluyó en el colectivo de personas beneficiarias del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo de CaixaBank 2015-2018 a don Juan Morlà Tomàs y a doña Asunción Ortega Enciso.

Finalmente, la **Comisión** acordó remitir al Banco de España el listado de profesionales del Colectivo Identificado de acuerdo con el Reglamento Delegado 604/2014, solicitando las exclusiones que resultaran procedentes.

QUINTO.- En su sesión de 21 de mayo de 2015, la **Comisión de Retribuciones** se mostró conforme con el programa de retos individuales para el 2015 de doña Ma. Victoria Matía. Dichos retos fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión celebrada ese mismo día.

Igualmente, en dicha fecha la **Comisión de Retribuciones** fue informada de la salida de un miembro del colectivo identificado, a los efectos del Real Decreto 771/2011.

SEXTO.- Finalmente, el 10 de diciembre de 2015 la **Comisión de Retribuciones** aprobó el colectivo identificado con efectos a 1 de enero de 2016 tras haberse analizado la estructura organizativa y examinado el número e identidad de profesionales afectados, tanto por criterios cualitativos como cuantitativos.

Gobierno corporativo

PRIMERO.- En su sesión de 17 de febrero de 2015, la **Comisión de Retribuciones** aprobó el Informe sobre las Actividades de la propia Comisión correspondiente al ejercicio 2014.

SEGUNDO.- En su sesión de 23 de febrero de 2015, la **Comisión de Retribuciones** examinó el Informe Anual de Gobierno Corporativo, especialmente aquellos apartados que contenían información de remuneraciones acordando informar favorablemente su presentación al Consejo de Administración.

Asimismo, se mostró conforme con el proyecto de Informe Anual sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración del año 2014, así como con proponer al Consejo su formulación para su ulterior sometimiento a la Junta General. Se anexa dicho *Informe Anual sobre Remuneraciones*.

Escritos de los supervisores

En fecha 17 de febrero la **Comisión de Retribuciones** fue informada del escrito del Banco de España de 9 de febrero de 2015 en relación con el examen a realizar respecto de los gastos de representación o conceptos asimilables que pudieran entenderse que podrían constituir remuneración. En fecha 21 de mayo la Comisión fue informada de las conclusiones del examen efectuado por Auditoría Interna respecto a dicho escrito, no habiéndose detectado registros de gastos que pudieran ser considerados remuneraciones.

Varios

En fecha 21 de octubre de 2015, la **Comisión de Retribuciones** fue informada de la situación de las reclamaciones de algún colectivo afectado por la externalización del sistema de previsión social de la Entidad acordado en el año 2000, mediante el cual se pasaba de un sistema de prestación definida a uno de aportación definida.

5. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Los miembros de la **Comisión de Retribuciones** han efectuado su autoevaluación en la sesión de 17 de febrero de 2016. Previamente se había remitido un cuestionario a cada uno de sus miembros solicitándoles su opinión acerca de la composición, organización y desarrollo de las funciones que la Comisión tiene encomendadas en el Reglamento del Consejo.

A la vista de las respuestas recibidas, la **Comisión de Retribuciones** evalúa favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2015.

Barcelona, a 17 de febrero de 2016

La Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.

CaixaBank, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Barcelona, 26 de febrero de 2015

Índice

I. INTRODUCCIÓN	2
II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	2
III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS	3
1. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN	3
2. REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	3
3. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2015 Y SIGUIENTES	4
IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	5
1. IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES	5
2. COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN	5
3. REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS	6
4. INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN ACCIONES	9
5. REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA	9
6. SISTEMA DE AHORRO A LARGO PLAZO	9
7. REMUNERACIÓN EN ESPECIE	10
8. REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE CARGOS EN SOCIEDADES PARTICIPADAS	11
9. REMUNERACIÓN POR PAGOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DIFERIDA	11
10. COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL	11
11. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2015 Y SIGUIENTES	11
V. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	14
1. CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS	14
2. PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA	16
3. CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO	17
4. CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. ANTONIO MASSANELL LAVILLA POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS	19
VI. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	20
1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	20
2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	21
3. PROCESO PARA DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	21

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 *novodecies* de la vigente Ley de Sociedades de Capital (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la junta general de accionistas la política de remuneraciones de su consejo de administración.

A continuación se detalla el contenido de la política de remuneraciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**) para los ejercicios de 2015 a 2018, ambos incluidos (en adelante, **Política de Remuneración**).

II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

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**).

III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

1. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

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, 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 como en la periodicidad y la forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. Como consecuencia de lo anterior, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

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.

Finalmente, los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

2. REMUNERACIÓN ADICIONAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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.

La 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).

3. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2015 Y SIGUIENTES

▪ Remuneración prevista en 2015

El Consejo de Administración en su sesión de 18 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el nuevo marco de remuneración de los miembros del Consejo, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2015.

La propuesta mantiene 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 Ordinaria de Accionistas de 2014 (3.800.000 € para la remuneración del Consejo, excluida la remuneración de los Consejeros Ejecutivos). La propuesta aprobada 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.

El Consejo de Administración no tiene intención de proponer a la Junta General de accionistas de 2015 la aprobación de una nueva cantidad fija anual de la remuneración de los Consejeros, por lo que será de aplicación para el año 2015, y más allá en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra, el importe máximo de 3.800.000 € aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2014.

▪ Remuneración prevista en los ejercicios siguientes

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, esta 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 IV.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.

IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

1. IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES

La LSC y los Estatutos Sociales de CaixaBank reconocen a favor de los Consejeros Ejecutivos una retribución por sus funciones ejecutivas, adicional a la del cargo de mero consejero.

Los componentes retributivos de los miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas (en adelante, **Consejeros Ejecutivos**) 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 vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Previsión social.

En adición a lo anterior, puede establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración y previo acuerdo de la Junta General, un incentivo a largo plazo basado en acciones de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, **ILP**).

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 sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, oscilando en la actualidad entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 25 por ciento, sin tener en cuenta otros posibles componentes variables como el ILP.

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.

2. COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN

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, Banco Sabadell, Banco Popular y Bankinter); como muestra multisectorial ha utilizado la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de 20 empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos tienen pactadas en sus respectivos contratos aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado IV.6.

Como regla general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos en 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.

3. 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. Dichos conceptos podrán consistir, entre otros posibles, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- ROE
- Porcentaje de variación de gastos de explotación recurrentes

- Porcentaje de variación del margen de intereses más comisiones
- Volumen de negocio
- Variación de activos dañados
- Calidad

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 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.

▪ **Requisito de permanencia**

Es condición necesaria para percibir la remuneración variable en forma de bonus, que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación de servicio con CaixaBank a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

▪ **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, 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.

▪ **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, RRHH conjuntamente con el Departamento de Riesgos han de determinar el proceso de liquidación de los ciclos de cobro pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la Política de Remuneración.

▪ **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.

▪ **Supuestos de reducción de la remuneración variable**

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 de la remuneración variable**

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.

4. INCENTIVOS A LARGO PLAZO BASADOS EN ACCIONES

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser remunerados adicionalmente mediante un plan de incentivos a largo plazo basados en acciones, estructurado como un esquema de retribución variable que les permita percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo un importe en acciones, opciones sobre acciones, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio ILP, entre ellas la permanencia en la fecha de abono y la consecución de determinados indicadores de cumplimiento y de carácter financiero.

La asignación individual del incentivo se establecerá tomando como base un criterio objetivo según las funciones desarrolladas por el Consejero Ejecutivo. Las condiciones específicas del ILP serán las aprobadas por la Junta General de Accionistas de CaixaBank a propuesta del Consejo de Administración, y las contenidas en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo.

Las normas de desarrollo del ILP deberán establecer normas específicas propias de reducción o recuperación de las prestaciones a favor de sus participantes, adaptando en lo necesario los supuestos de reducción y recuperación previstos en el apartado IV.3 a la naturaleza y los fines del ILP.

5. 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.

6. SISTEMA DE AHORRO A LARGO PLAZO

▪ **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 las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, y adicionalmente pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento. Estos compromisos se instrumentan a través de un contrato de seguro.

▪ **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; 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 IV.3, 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.

7. REMUNERACIÓN EN ESPECIE

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.

8. REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE CARGOS EN SOCIEDADES PARTICIPADAS

Tal y como ha sido expuesto en el apartado IV.2, con carácter general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos en 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; todo ello con la excepción general de la remuneración por la condición de mero Consejero de CaixaBank.

9. REMUNERACIÓN 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 IV.3 (Política de retención).

10. COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

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

11. REMUNERACIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2015 Y SIGUIENTES

▪ Remuneración fija

Para el ejercicio de 2015, la retribución fija en efectivo a satisfacer a los actuales Consejeros Ejecutivos es la siguiente:

▪ D. Gonzalo Gortázar Rotaeché – 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 o en interés de CaixaBank, en función de los cargos ocupados a 26 de febrero de 2015, es de 1.037.000 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaeché y de 446.000 € para D. Antonio Massanell Lavilla, de modo que la estimación de los importes líquidos a satisfacer por CaixaBank en 2015 serían, respectivamente de 1.112.000 € y de 1.074.000 €.

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 2015, se descuenta de la remuneración fija como Consejero Ejecutivo.

▪ Remuneración variable en forma de bonus

○ D. Gonzalo Gortázar Rotaeché

El bonus target para 2015 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:

- Rentabilidad, con una ponderación del 25 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento. A su vez, este parámetro se subdivide en los siguientes:

- ROE CaixaBank 15 por ciento
- Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes 5 por ciento
- Porcentaje variación margen de intereses y comisiones 5 por ciento
- Volumen de negocio total de CaixaBank, excluyendo las emisiones internacionales, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Riesgo por variación de activos dañados, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Calidad CaixaBank, con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 100 por cien.

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 2015 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:

- Rentabilidad, con una ponderación del 25 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento. A su vez, este parámetro se subdivide en los siguientes:
 - ROE CaixaBank 15 por ciento
 - Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes 5 por ciento
 - Porcentaje variación margen de intereses y comisiones 5 por ciento
- Volumen de negocio total de CaixaBank, excluyendo las emisiones internacionales, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Riesgo por variación de activos dañados, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Calidad CaixaBank, con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 100 por cien.

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.

- **Incentivo a largo plazo basado en acciones**

Es intención del Consejo de Administración de CaixaBank proponer a la Junta General Ordinaria a ser celebrada en 2015 la aprobación de un ILP para un colectivo de empleados de la sociedad, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos.

- **Sistema de ahorro a largo plazo**

- **D. Gonzalo Gortázar Rotaache**

En 2015 se realizará una aportación definida total de 255.000€ para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá 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 2015 es de 32.000 € aproximadamente.

- **D. Antonio Massanell Lavilla**

En 2015 se realizará una aportación definida total de 100.000 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá 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 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 51.000 € aproximadamente.

- **Remuneración en especie**

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 5.229 € para D. Gonzalo Gortázar y 2.092 € para D. Antonio Massanell en el año 2015.

- **Remuneración por el desempeño de cargos en sociedades participadas**

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 en 2015 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)	3.000 €
▪ D. Antonio Massanell Lavilla	
▪ Miembro del Consejo de Administración de CaixaBank	140.000 €
▪ Telefónica	189.000 €
▪ Consejero de SAREB	85.000 €
▪ Consejero de Mediterránea Beach & Golf Community	32.000 €

▪ **Remuneración por pagos de la remuneración variable diferida**

La previsión de dichos pagos para el ejercicio 2015 es la siguiente:

▪ D. Gonzalo Gortázar Rotaeché	5.139 €
▪ D. Antonio Massanell Lavilla	4.148 €

▪ **Remuneración prevista en los ejercicios siguientes**

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 IV.2 precedente.

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 proporción 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.

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

V. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

1. CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS

▪ **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”.

▪ **Duración**

Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

▪ **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 propios de su cargo 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.

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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.

2. PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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 IV.3, 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 IV.3.

▪ **Relación con el sistema de previsión social**

Tal como se establece en el apartado V.2, 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 instrumente 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.

▪ **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.

3. CONDICIONES DEL CONTRATO DE D. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE COMO CONSEJERO DELEGADO

▪ **Aspectos generales**

El vigente contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeche 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 V.1. Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en el apartado V.1. 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 IV.6, 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 sería 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 más adelante.

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 adquiriera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Gonzalo Gortázar de su cargo de Consejero Delegado y terminación del contrato por justa causa.
- 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 IV.2 y la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado VI.6, 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.

4. 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, cuya entrada en vigor se establece a partir de 1 de marzo de 2015, 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 V.1. Asimismo, prevé cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallando en el apartado V.1. 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. 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 IV.6, 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 sería 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 adquiriera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Antonio Massanell en sus funciones ejecutivas y terminación del contrato por justa causa.
- 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 IV.2 y la aportación anual al sistema de previsión complementario prevista en el apartado IV.6, 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 de CaixaBank 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 vigente hasta 28 de febrero de 2015.

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.

VI. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

1. 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.

2. 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 26 de febrero de 2015 son los siguientes:

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

3. 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 Adjunta 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.

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2014
--	------------

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 generales 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).

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

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 26 de febrero de 2015 son los siguientes:

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

Durante el ejercicio 2014 hubo diversos cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones, que juntamente con la actual Comisión de Nombramientos integraban una sola Comisión, la denominada Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El 27 de febrero, tras acordar el nombramiento de D. Antonio Sainz de Vicuña y Barroso como miembro del órgano de administración de CaixaBank, el Consejo también a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó nombrar al Sr. Sainz de Vicuña y Barroso como miembro de esta Comisión, para sustituir a D. Javier Godó Muntañola que había presentado su renuncia como miembro de la misma.

El 24 de abril de 2014 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó el nombramiento de D^a. María Amparo Moraleda Martínez como miembro del Consejo de Administración, con carácter de consejero independiente, para cubrir la vacante generada por doña Susana Gallardo Torrededía al haberse cumplido el plazo de su mandato.

Tras la Junta General Ordinaria de Accionistas, el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó la reelección del Sr. Sainz de Vicuña y el nombramiento de la Sra. Moraleda como vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que a su vez, acordó designar al Sr. Sainz de Vicuña como su Presidente.

El 25 de septiembre de 2014 el Consejo de Administración de CaixaBank acordó, en cumplimiento de la LOSS, la transformación de la hasta entonces Comisión de Nombramientos y Retribuciones en Comisión de Nombramientos con la misma composición que la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la creación de la Comisión de Retribuciones y el nombramiento de sus miembros. Los miembros nombrados fueron D. Salvador Gabarró Serra, D. Leopoldo Rodés Castañé y D^a. María Amparo Moraleda Martínez, que pasó a ocupar el cargo de Presidenta de esta nueva Comisión.

Como última modificación del ejercicio 2014, el 18 de diciembre, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, acordó el nombramiento de D. Alain Minc (consejero independiente) como vocal de la Comisión de Retribuciones.

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

Adjunta 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.

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 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, 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.

Finalmente, los Consejeros no Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

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 limitación 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. Dichos conceptos podrán consistir, entre otros posibles, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- ROE
- Porcentaje de variación de gastos de explotación recurrentes
- Porcentaje de variación del margen de intereses más comisiones
- Volumen de negocio
- Variación de activos dañados
- Calidad

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 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.

- Requisito de permanencia.

Es condición necesaria para percibir la remuneración variable en forma de bonus, que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación de servicio con CaixaBank a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

- 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.

CONTINÚA EN EL APARTADO E.

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 2015.

D. Gonzalo Gortázar Rotaache:

En 2015 se realizará una aportación definida total de 255.000€ para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá 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 2015 es de 32.000 € aproximadamente.

D. Antonio Massanell Lavilla:

En 2015 se realizará una aportación definida total de 100.000 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá 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 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 51.000 € 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 llevaría 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 competencia, 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.

CONTINÚA EN EL APARTADO E.

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 y a partir del 2015 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 2015.

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 5.229 € para D. Gonzalo Gortázar y 2.092 € para D. Antonio Massanell en el año 2015.

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 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 2015.

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) 3.000 €

- D. Antonio Massanell Lavilla

- Miembro del Consejo de Administración de CaixaBank 140.000 €
- Telefónica 189.000 €
- Consejero de SAREB 85.000 €
- Consejero de Mediterránea Beach & Golf Community 32.000 €

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 2015 es la siguiente:

- D. Gonzalo Gortázar Rotaache 5.139 €
- D. Antonio Massanell Lavilla 4.148 €

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

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La previsión general de la Política de Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en relación con los componentes fijos y los variables de la remuneración, los sistemas de ahorro a largo plazo, las condiciones de los contratos ejecutivos y, en general, la previsión de cambios más significativos de la Política de Remuneración en relación con los ejercicios precedentes ha sido objeto de tratamiento en los correspondientes epígrafes del presente Informe de Remuneración de los Consejeros.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En los próximos ejercicios no se esperan cambios significativos en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la Política de Remuneración, teniendo en cuenta que las competencias y funciones de los órganos de gobierno que intervienen en dicho proceso, incluida la CR, vienen establecidas con carácter imperativo por la LSC y adicionalmente, en el caso de entidades de crédito, por la LOSS.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Tal como se expone en el apartado A.13, 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.

A modo de ejemplo, se indican las siguientes medidas que, entre otras, se han tenido en consideración para reducir la exposición a riesgos excesivos y de ajuste a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de CaixaBank:

- Los componentes fijos 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
- La remuneración variable en forma de bonus se vincula a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos
- De acuerdo con lo establecido en el apartado A.4, una vez determinado el importe de la remuneración variable, se abonará un 40 por ciento de dicho importe y el 60 por ciento restante se abonará por tercios en las tres siguientes anualidades.
- Se han ampliado los supuestos de reducción de la remuneración variable (malus) y se introducen cláusulas de recuperación sobre la porción ya satisfecha (clawback), todo ello con posibilidad de afectar al 100 por cien de la remuneración variable.
- Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser remunerados mediante un plan de incentivos a largo plazo basados en acciones, estructurado como un esquema de retribución variable que les permita percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo un importe en acciones, opciones sobre acciones, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio incentivo, entre ellas la permanencia en la fecha de abono y la consecución de determinados indicadores de cumplimiento y de carácter financiero.
- El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos no reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas 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.
- Según lo establecido en el apartado A.7, 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. Asimismo, 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.

En consecuencia, las medidas a adoptar para reducir la exposición a riesgos excesivos y de ajuste a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de CaixaBank contenidas en todo momento en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado, estarán en consonancia con lo establecido en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

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 2013, 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 3.800.00 € la cantidad fija anual de la remuneración de los Consejero.

El Consejo de Administración en su sesión de 24 de abril de 2014, aprobó, a propuesta de la entonces denominada Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la remuneración a percibir en el ejercicio 2014 por los vocales del Consejo y por los miembros de las Comisiones se mantuviese en los mismos importes acordados para el ejercicio 2013, incluida la rebaja de un 10 por ciento que se acordó a mediados del año 2012 y al amparo de la autorización que a este respecto establecían tanto el artículo 34 de los Estatutos sociales como el acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria del 24 de abril de 2014 en el punto octavo del orden del día., estableciéndolas del siguiente modo:

81.000 euros anuales en concepto de remuneración de cada uno de los vocales del Consejo de Administración;
27.000 euros anuales en concepto de remuneración de cada uno de los miembros de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;

Las remuneraciones indicadas en los puntos anteriores no se condicionaban a la asistencia a las sesiones.

Asimismo, el Consejo aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la retribución del Presidente, adicional a sus retribuciones por su pertenencia al Consejo y a Comisiones, y que supone mantener su retribución al margen de las que recibe como vocal del Consejo y eventualmente las que pudiera percibir como miembro de alguna de las Comisiones del mismo en la misma cantidad que ya tenía fijada para el año 2012 y 2103, esto es, 1.000.000 €. Igualmente ratificó las retribuciones correspondientes al Consejero Delegado por las funciones ejecutivas que tenía atribuidas en la Sociedad y que habían sido aprobadas en la sesión del Consejo de Administración del 27 de febrero de 2014.

Finalmente, en el supuesto de creación de nuevas comisiones, el Consejo aprobó que cada uno de los miembros de dichas nuevas comisiones recibiría idéntica retribución que los miembros de las comisiones: Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que fueron aprobadas para el ejercicio 2014

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, correspondientes al ejercicio 2014, se detallan en el apartado D.

2. En relación con los Consejeros Ejecutivos.

a) D. Juan María Nin Génova:

- Aspectos generales.

La estructura y conceptos retributivos de la remuneración de D. Juan María Nin en 2014 fueron los que se expusieron en detalle en el IARC correspondiente al ejercicio 2014. Durante dicho ejercicio y, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de los Estatutos Sociales de CaixaBank vigentes en el ejercicio 2014, D. Juan María Nin tenía reconocido el derecho a percibir una remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, de forma adicional e independiente a la remuneración como mero miembro del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2014 la totalidad de la retribución percibida por D. Juan María Nin hasta la finalización de sus servicios se detalla en el apartado D, siéndole abonada por los siguientes conceptos:

- Una retribución lineal y fija por su mera condición como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o sus filiales o por la pertenencia a alguna de sus comisiones, independiente al ejercicio de sus funciones ejecutivas en CaixaBank. La remuneración a percibir por la condición de miembro de dichos órganos de gobierno es la es la misma que la indicada en el apartado 1 anterior.
- Una retribución fija o básica por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- Una aportación de carácter fijo a un seguro de ahorro para supervivencia y fallecimiento de la modalidad de aportación definida.
- Una remuneración variable que cuyo importe final a percibir se valoró y se liquidó de acuerdo con los parámetros y normas establecidas por la Junta General de Accionistas en su reunión celebrada el 25 de abril de 2013.

Asimismo, como consejero y, con posterioridad, presidente de la entidad aseguradora VidaCaixa, S.A. de Seguros y Reaseguros, S.A. percibió en el ejercicio 2014 una remuneración fija total de 76.000 €, cuyo importe se indica en el

apartado D.1.b) i) "Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo "Remuneración fija".

- Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado de CaixaBank, de 29 de mayo de 2014.

Asimismo, en el IARC correspondiente al ejercicio 2014, se dejó constancia que la entrada vigor de la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias, estableció la obligación de Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, "la Caixa" (en adelante, "la Caixa"), accionista de control de CaixaBank, de transformarse en fundación bancaria antes del día 29 de diciembre de 2014. Como consecuencia de ello, la transformación en fundación bancaria y la consiguiente finalización del ejercicio indirecto de la actividad financiera de "la Caixa" tendría como efecto la asunción por CaixaBank de la plena responsabilidad de las actividades financieras, de las que en último término dependía de "la Caixa"; por este motivo, los cargos y las funciones, así como la estructura y la cuantía de la remuneración de los miembros del consejo de administración de CaixaBank, y particularmente del cargo de Vicepresidente y Consejero Delegado del mismo, podrían verse alterados para reflejar dicha asunción adicional de funciones y responsabilidades dentro de CaixaBank.

Como consecuencia de lo anterior, el contrato de servicios de D. Juan María Nin y las condiciones de remuneración del ejercicio del cargo de Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado se adaptaron a la nueva situación de la Entidad, con el fin de reflejar la concentración de responsabilidades producida tras la pérdida por parte de "la Caixa" de su condición de entidad de crédito y la asunción directa de las funciones hasta ahora desarrolladas por D. Juan María Nin su dirección general sobre las actividades financieras de CaixaBank. Por todo ello, y CaixaBank, en fecha, 29 de mayo de 2014, suscribieron un nuevo contrato de prestación de servicios, cuyas principales características en materia de remuneración son las que se detallan a continuación:

- El contrato entró en vigor y produjo plenos efectos desde el día 16 de junio de 2014, fecha de la inscripción de la fundación bancaria que resultó de la transformación de "la Caixa" en el Registro de Fundaciones de competencia estatal.
- Se establecieron los siguientes componentes de la retribución:

- Como consecuencia de la asunción adicional de funciones y responsabilidades dentro de CaixaBank, la retribución fija anual bruta se elevó a un importe de 2.660.000 €, a ser minorada en el importe de las cantidades que D. Juan María Nin percibiese 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 ajenos, a excepción de las cantidades que D. Juan María Nin percibiese como remuneración del cargo de Presidente de VidaCaixa, S.A. de Seguros y Reaseguros. Hasta la fecha de finalización de su prestación de servicios, el día 30 de junio de 2014, D. Juan María Nin devengó como retribución fija la cuantía de 946.000 €.

En el apartado D.1.a) i) "Sueldos" se indica la retribución fija devengada hasta la finalización de su prestación de servicios en CaixaBank una vez minorada por el importe de 54.000 euros por ser miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y en sus comisiones.

- Una prima anual a un seguro de ahorro para cubrir las contingencias de supervivencia, por alcanzar la edad de 65 años, incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, y fallecimiento, siendo la prima anual de 1.845.021 €, con reconocimiento de la consolidación de derechos económicos acumulados en el caso de que se produjese la extinción del contrato antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, siempre que el cese no se produjese por justa causa; en la misma póliza se incluía un seguro de fallecimiento, incapacidad permanente, total o absoluta, y por gran invalidez como prestación adicional al importe de los derechos económicos acumulados por la aportación definida indicada anteriormente, equivalente al equivalente de la suma de:

- Dos anualidades de la retribución fija en caso de materializarse la contingencia durante los años 2014 a 2017 y una anualidad a partir del año 2018, más

- dos anualidades de la remuneración fija anual que le correspondiese por el cargo de Presidente de VidaCaixa, en caso de materializarse la contingencia durante los años 2014 a 2017 y una anualidad a partir de 2018, por el importe aplicable en el momento de producirse la contingencia.

En el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" se indica la aportación efectuada hasta la finalización de su prestación de servicios en CaixaBank y 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.

- Como componentes no fijos de la remuneración se establecieron los siguientes:

- Una retribución variable anual en forma de bonus objetivo (target) por importe de 700.000 €, con un grado de consecución máximo del 150 por ciento.

- El derecho a participar en los planes de incentivos, entregas de acciones, opciones sobre acciones o remuneraciones indexadas al valor de la acción que en lo sucesivo pudiesen acordarse por la Sociedad.

- Como indemnización a percibir en caso de terminación del contrato sin justa causa o por cambio del control de "la Caixa" se estableció una cantidad equivalente a dos veces la suma de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración, correspondientes a la retribución fija y a la prima anual del seguro de ahorro por la parte de supervivencia, por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato, más la remuneración fija anual que le correspondiese por el cargo de Presidente de VidaCaixa, por la cuantía aplicable en la fecha de la extinción del contrato.

- El importe de la indemnización prevista se vería minorado por el importe de los derechos económicos acumulados o ya efectivamente percibidos en virtud del seguro de ahorro y por cualesquiera cantidades análogas percibidas de las Sociedades del grupo o en que desarrollase cargos en interés de CaixaBank.

- El importe de la indemnización sólo resultaría abonable en el caso que la Sociedad mantuviese en los cinco años inmediatamente anteriores a la extinción del contrato de servicios una media de solvencia, liquidez y resultados que se situase por encima del cuarto cuartil del conjunto de bancos españoles comparables.

- Se estableció un pacto de competencia post-contractual de un año desde la terminación del contrato, afectando en general a las actividades, directas o indirectas, en el sector financiero; la contraprestación por dicho compromiso se estableció en una anualidad de los componentes fijos de la remuneración (retribución fija anual y aportación anual al

seguro de ahorro), a percibir en los casos de desistimiento voluntario. En el resto de casos, la contraprestación de una anualidad se entendía subsumida en la indemnización por terminación del contrato. El incumplimiento de la obligación de no competir comportaba la obligación de D. Juan María Nin de satisfacer a CaixaBank el importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración (retribución fija anual y aportación anual al seguro de ahorro).

CONTINÚA EN EL ANEXO

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
ANTONIO MASANELL LAVILLA	Ejecutivo	Desde 30/06/2014 hasta 31/12/2014.
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Independiente	Desde 24/04/2014 hasta 31/12/2014.
ARTHUR K.C. LI	Otro Externo	Desde 20/11/2014 hasta 31/12/2014.
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DAVID K. P. LI	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 23/10/2014.
ALAIN MINC	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 30/06/2014.
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 24/04/2014.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EVA AURÍN PARDO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 30/06/2014.
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOHN S. REED	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Ejecutivo	Desde 30/06/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	Independiente	Desde 01/03/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	0	81	0	0	0	7	0	0	88	81
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	1.081	0	0	0	27	0	0	1.108	1.108
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	81	0	0	0	34	0	0	115	108
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	40	0	0	0	5	0	0	45	108
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	81	0	0	0	7	0	0	88	81
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	0	81	0	0	0	27	0	0	108	81
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	0	25	0	0	0	17	0	0	42	135
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
ALAIN MINC	0	81	0	0	0	27	0	0	108	108
DAVID K. P. LI	0	68	0	0	0	0	0	0	68	81
ARTHUR K.C. LI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EVA AURÍN PARDO	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81

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 2014	Total año 2013
JOHN S. REED	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0	55	0	0	0	51	0	0	106	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	0	68	0	0	0	52	0	0	120	0
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	572	40	0	42	0	14	0	5	673	0
ANTONIO MASANELL LAVILLA	531	40	0	35	0	14	0	3	623	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	892	40	0	138	0	14	15.081	0	16.165	2.146

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA
Plan Retribución Variable 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
33.410	4,12	138	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE
Plan Retribución Variable 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
10.140	4,12	42	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ANTONIO MASANELL LAVILLA
Plan de retribución variable 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
8.595	4,12	35	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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	120	100	223	100
ANTONIO MASANELL LAVILLA	50	0	12.442	0
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	129	0	1.925	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA			
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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
6	0	No aplica	

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
13		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 2014	Total año 2013
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	76	0	0	0	0	0	0	76	90
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	0	138	0	0	0	0	0	0	138	100
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	0	45	0	0	0	0	0	0	45	90
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	447	0	0	0	0	0	0	447	0
EVA AURÍN PARDO	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALAIN MINC	108	0	0	108	0	0	0	0	108	108	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	16.165	138	0	16.303	76	0	0	76	16.379	2.146	120
JOHN S. REED	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
MARIA DOLORS LLOBET MARIA	108	0	0	108	138	0	0	138	246	208	0
LEOPOLDO RODÉS CASTAÑÉ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	81	0
ISIDRO FAINÉ CASAS	1.108	0	0	1.108	0	0	0	0	1.108	1.108	0
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	115	0	0	115	0	0	0	0	115	108	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	115	0	0	115	0	0	0	0	115	108	0
JAVIER IBARZ ALEGRÍA	115	0	0	115	45	0	0	45	160	108	0
JAVIER GODÓ MUNTAÑOLA	45	0	0	45	45	0	0	45	90	198	0
JUAN ROSELL LASTORTAS	88	0	0	88	0	0	0	0	88	81	0
MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	108	0	0	108	0	0	0	0	108	81	0
EVA AURÍN PARDO	81	0	0	81	45	0	0	45	126	81	0
FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	108	0	0	108	0	0	0	0	108	108	0
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	42	0	0	42	0	0	0	0	42	135	0
FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	81	0	0	81	0	0	0	0	81	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FUNDACIÓN MONTE SAN FERNANDO	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
DAVID K. P. LI	68	0	0	68	0	0	0	0	68	81	0
ARTHUR K.C. LI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO MASANELL LAVILLA	623	35	0	658	0	0	0	0	658	0	50
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	673	42	0	715	447	0	0	447	1.162	0	129
MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	106	0	0	106	0	0	0	0	106	0	0
ANTONIO SÁINZ DE VICUÑA Y BARROSO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	0	0
TOTAL	20.227	215	0	20.442	796	0	0	796	21.238	4.983	299

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, la remuneración fija (sueldo) para el ejercicio 2014 de D. Juan María Nin se elevó como consecuencia de la asunción adicional de funciones y responsabilidades dentro de CaixaBank, dada la transformación en fundación bancaria y la consiguiente finalización del ejercicio indirecto de la actividad financiera de "la Caixa" que tuvo como efecto la asunción por CaixaBank de la plena responsabilidad de las actividades financieras.

Asimismo, también se elevó la retribución fija de D. Gonzalo Gortázar como consecuencia de su trayectoria profesional y las nuevas funciones asumidas como Consejero Delegado.

La retribución fija, correspondiente al ejercicio de las funciones ejecutivas, de D. Antonio Massanell se mantuvo en la misma cuantía que la que percibió en el ejercicio 2013.

Respecto a la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2014, se modificaron algunos de los retos corporativos que los que se fijaron para la retribución variable de 2013, todo ello para alinearlos con los objetivos de CaixaBank para el ejercicio 2014:

- Se sustituyó el reto LTD-liquidez por el reto volumen de negocio minorista (créditos más recursos minoristas).
- Se incorporó un nuevo reto porcentaje de variación margen de intereses.
- Se eliminó el reto ROA, muy correlacionado con el nuevo reto ROE (sobre consumo de capital).
- Se sustituyó el reto beneficio neto/consumo de capital regulatorio por el reto ROE.

De esto modo, los retos y pesos para el ejercicio 2014 fueron los siguientes:

Reto Peso
ROE CaixaBank 12,5%
Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes 7,5%
Calidad CaixaBank 10%
Variación activos dañados 7,5%
Volumen negocio minorista 5%
Porcentaje variación margen intereses 7,5%

De acuerdo con el grado de consecución de los retos corporativos indicados en el apartado C, el grado de consecución de los retos corporativos en el ejercicio 2014 fue para D. Juan María Nin del 97,2 por ciento frente al 85,82 por ciento en el ejercicio 2013. Asimismo, en el caso de D. Gonzalo Gortázar y D. Antonio Massanell (cuyos grados de consecución máxima no alcanzaban el 150 por ciento de D. Juan María Nin sino el 120 por ciento), el grado de consecución de los retos corporativos en el ejercicio 2014 fue del 88,72 por ciento frente al 79,83 por ciento en el ejercicio 2013.

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	4.057.126.033	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	74.219.464	1,82%
Votos a favor	3.928.947.734	96,84%
Abstenciones	53.958.835	1,33%

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.1.

b) Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio de 2014.

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 del Colectivo Identificado, en el que se incluyen los Consejeros no Ejecutivos y los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank.

En relación con los Consejeros no Ejecutivos, no hay cambios significativos en relación con la política de remuneración aplicada en el ejercicio de 2014, salvo por lo expuesto en el apartado A.3 para 2015.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, los cambios más significativos para los próximos ejercicios en relación con el de 2014 son los siguientes:

- El porcentaje máximo de consecución de los objetivos de la remuneración variable en forma de bonus se rebaja del 150 al 120 por ciento.
- Se introduce la posibilidad de establecer para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración, un sistema de incentivos a largo plazo basados en acciones de CaixaBank o referenciados a su valor.
- Se amplían los supuestos de reducción de la remuneración variable (malus) y se introducen cláusulas de recuperación sobre la porción ya satisfecha (clawback), todo ello con posibilidad de afectar al 100 por cien de la remuneración variable.
- Los pagos por terminación anticipada de los contratos se limitan, como máximo, a dos anualidades de los componentes fijos de la remuneración (remuneración fija en metálico y aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y ahorro).
- Se establece que los pagos por terminación anticipada de los contratos se diferirán y se abonarán siguiendo principios aplicables a la remuneración variable.
- Se extienden los supuestos de reducción de la remuneración variable a los pagos por terminación anticipada.
- En relación con la gobernanza de las remuneraciones, durante el ejercicio de 2014 se ha procedido a la separación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos comisiones distintas, una de nombramientos y otra de retribuciones, y se ha procedido a la renovación de sus miembros, todo ello en la forma preceptuada por la LSC y la LOSS.

Estos cambios se describen con mayor detalle en los correspondientes apartados de esta Política de Remuneración.

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 vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Previsión social.

En adición a lo anterior, puede establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración y previo acuerdo de la Junta General, un sistema de incentivos a largo plazo basados en acciones de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, ILP).

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 sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, oscilando en la actualidad entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 25 por ciento, sin tener en cuenta otros posibles componentes variables como el ILP.

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.

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, Banco Sabadell, Banco Popular y Bankinter); como muestra multisectorial ha utilizado la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de 20 empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos tienen pactadas en sus respectivos contratos aportaciones pre-fijadas 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 2015.

El Consejo de Administración en su sesión de 18 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el nuevo marco de remuneración de los miembros del Consejo, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2015.

La propuesta mantiene 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 aprobada 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.

El Consejo de Administración no tiene intención de proponer a la Junta General de accionistas de 2015 la aprobación de una nueva cantidad fija anual de la remuneración de los Consejeros, por lo que será de aplicación para el año 2015, y más allá en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra, el importe máximo de 3.800.000 € aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2014.

e) Componentes fijos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2015.

Para el ejercicio de 2015, 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 2015, es de 1.037.000 € para D. Gonzalo Gortázar Rotaache y de 446.000 € para D. Antonio Massanell Lavilla, de modo que la estimación de los importes líquidos a satisfacer por CaixaBank en 2015 serían, respectivamente de 1.112.000 € y de 1.074.000 €.

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 2015, 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, RRHH conjuntamente con el Departamento de Riesgos han de determinar el proceso de liquidación de los ciclos de cobro pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la Política de Remuneración.

- 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. Incentivos a largo plazo basados en acciones.

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser remunerados adicionalmente mediante un plan de incentivos a largo plazo basados en acciones, estructurado como un esquema de retribución variable que les permita percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo un importe en acciones, opciones sobre acciones, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio ILP, entre ellas la permanencia en la fecha de abono y la consecución de determinados indicadores de cumplimiento y de carácter financiero.

La asignación individual del incentivo se establecerá tomando como base un criterio objetivo según las funciones desarrolladas por el Consejero Ejecutivo. Las condiciones específicas del ILP serán las aprobadas por la Junta General de Accionistas de CaixaBank a propuesta del Consejo de Administración, y las contenidas en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo.

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

- 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.

- Supuestos de reducción y recuperación en el ILP.

Las normas de desarrollo del ILP deberán establecer normas específicas propias de reducción o recuperación de las prestaciones a favor de sus participantes, adaptando en lo necesario los supuestos de reducción y recuperación aquí previstos a la naturaleza y los fines del ILP.

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 2015.

i. Remuneración variable en forma de bonus.

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché:

El bonus target para 2015 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:

- Rentabilidad, con una ponderación del 25 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento. A su vez, este parámetro se subdivide en los siguientes:
 - ROE CaixaBank 15 por ciento
 - Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes 5 por ciento
 - Porcentaje variación margen de intereses y comisiones 5 por ciento
- Volumen de negocio total de CaixaBank, excluyendo las emisiones internacionales, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Riesgo por variación de activos dañados, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.
- Calidad CaixaBank, con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 100 por cien.

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 2015 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:

- Rentabilidad, con una ponderación del 25 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento. A su vez, este parámetro se subdivide en los siguientes:

- ROE CaixaBank 15 por ciento
- Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes 5 por ciento
- Porcentaje variación margen de intereses y comisiones 5 por ciento

- Volumen de negocio total de CaixaBank, excluyendo las emisiones internacionales, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.

- Riesgo por variación de activos dañados, con una ponderación del 7,5 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 120 por ciento.

- Calidad CaixaBank, con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y máximo del 100 por cien.

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

Es intención del Consejo de Administración de CaixaBank proponer a la Junta General Ordinaria a ser celebrada en 2015 la aprobación de un ILP para un colectivo de empleados de la sociedad, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos.

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.

CONTINUACIÓN APTDO A.7.

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 Rotaache 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, que entrará en vigor a partir de 1 de marzo de 2015, 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 vigente hasta 28 de febrero de 2015.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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 2014

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.

Continuación Apartado C.1.

▪ **Acuerdo de extinción del Contrato de Prestación de Servicios relativos al cargo de Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado y de otras relaciones jurídicas, de 10 de julio de 2014**

Como consecuencia del proceso de reorganización en el que se encontraba inmerso el Grupo “la Caixa”, el Consejo de Administración de CaixaBank, en su reunión celebrada el día 30 de junio de 2014, decidió no seguir contando con los servicios del D. Juan María Nin. Esta extinción de los servicios de D. Juan María Nin se produjo sin causa justa.

Como consecuencia de dicha extinción, con fecha 10 de julio de 2014, D. Juan María Nin y CaixaBank suscribieron un acuerdo de extinción del contrato de prestación de servicios y otras relaciones jurídicas con el grupo. Los aspectos más relevantes de dicho acuerdo son los que se indican a continuación:

- El acuerdo de extinción se suscribió con efectos desde el día 30 de junio de 2014.
- D. Juan María Nin renunció de manera irrevocable a los cargos que ocupaba en las sociedades CaixaBank, Banco BPI, Grupo Financiero Inbursa, VidaCaixa de Seguros y Reaseguros y cualesquiera otros cargos y funciones desarrollados en cualesquiera entidad de cualquier naturaleza jurídica, como consejero dominical, en interés de CaixaBank o del grupo al que pertenece, con excepción de los ocupados en Erste Group Bank A.G., Repsol YPF, S.A. y Gas Natural S.D.G., sin que ello supusiera compromiso alguno de renovación en dichos cargos; quedó también exceptuado el cargo de Presidente de la Fundación Consejo España-Estados Unidos, por el tiempo que restase de duración inicial de dicho cargo.
- La cuantía de la indemnización como consecuencia de la extinción se pactó en la cuantía de 15.081.308 €, cuyo importe se indica en el apartado D.1.a) i) “indemnización”, correspondiente a:
 - 10.576.287 € en concepto de dos anualidades de los importes fijos de la remuneración (remuneración fija anual, aportación anual al seguro de ahorro y remuneración anual de VidaCaixa), habiendo descontado el importe de los derechos económicos acumulados en el seguro de ahorro.
 - 4.505.021 € en concepto de una anualidad adicional por la extensión de la obligación de no competencia post-contractual de uno a dos años

(remuneración fija anual y aportación anual al seguro de ahorro).

- De acuerdo con la normativa aplicable se pactó satisfacer la indemnización del siguiente modo:
 - Una cantidad bruta de 9.048.784 €, equivalente al 60 por cien de la indemnización, se abonó en metálico dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de efectos de la extinción (30 de junio de 2014).
 - Una cantidad bruta de 3.016.262 €, equivalente al 20 por ciento de la indemnización, se abonó igualmente en metálico dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de efectos de la extinción; la cantidad neta a abonar de 1.749.432 € se destinó el mismo día por D. Juan María Nin a la simultánea adquisición de acciones de CaixaBank por idéntico importe. Las acciones fueron depositadas en una cuenta de valores a su nombre, de tal forma que sólo podrá disponer de un tercio de dichas acciones a partir del 1 de julio de 2015, de otro tercio a partir del 1 de julio de 2016 y del tercio restante a partir del 1 de julio de 2017.
 - Una cantidad bruta de 3.016.202 €, equivalente al 20 por ciento de la indemnización, en tres anualidades y en los siguientes plazos:
 - 980.285 € el día 30 de junio de 2015.
 - 980.285 € el día 30 de junio de 2016.
 - 1.055.692 € el día 30 de junio de 2017.
- Asimismo se pactó que el importe de las cuantías indemnizatorias indicadas solo resultarían abonables si en los cinco años anteriores a la fecha de pago las condiciones de solvencia, liquidez y resultados que se situasen por encima del cuarto cuartil del conjunto de bancos españoles comparables, y antes de la fecha de pago no se hubiesen verificado por parte de D. Juan María Nin incumplimientos de obligaciones legales o contractuales o conductas indebidas en relación con la Entidad, el grupo al que ésta pertenece, así como aquellas en las que dicho grupo mantuviese participaciones significativas.
- En relación con la remuneración variable prevista para 2014 se pactó que CaixaBank una vez cerrado el ejercicio de 2014, procedería a evaluar el desempeño profesional de D. Juan María Nin por el periodo transcurrido desde el 1 de enero de 2014 hasta el 30 de junio de 2014 y el resto de indicadores corporativos aplicables; y que, en la medida en que procediese, el abono de la retribución variable se haría efectivo en base a dicha evaluación y a un importe de bonus target a prorrata de dicho periodo, en la forma prevista en la Política de Remuneraciones y en el mismo momento que el resto de miembros del Colectivo Identificado de la Entidad.
- Se estableció también que la extinción del contrato no produciría efecto alguno sobre los importes brutos diferidos en metálico y en acciones provenientes de la remuneración variable de ejercicios anteriores al 2014, que, en su caso, serían satisfechos con arreglo a lo establecido en la Política de Remuneración para los miembros del Colectivo Identificado vigente en la Entidad, con el periodo de retención allí establecido.
- Como otros efectos de la extinción se dejó constancia de la consolidación de los fondos acumulados en el seguro de ahorro previsto en el contrato, por importe de 222.859 €, fondo acumulado a fecha 31 de diciembre de 2014.

▪ **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2013**

En cuanto a la retribución variable percibida en el año 2014, correspondiente al ejercicio de 2013, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2014, se le reconocieron los siguientes grados de consecución:

- Un 112,5 por ciento de los retos individuales.
- Un 85,82 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 150 por ciento:

- Beneficio neto CaixaBank/consumo de capital regulatorio: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
- ROA CaixaBank: peso del 5 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
- Liquidez CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 150 por ciento.
- Morosidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
- Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 77,78 por ciento.
- Variación gasto grupo CaixaBank: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 108,47 por ciento.

En la medida que el bonus objetivo de D. Juan María Nin ascendía a 700.000 €, se aprobó para el mismo la percepción de una retribución variable de 694.143 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2014, dicha retribución variable se abonó del siguiente modo:

- Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 277.657 € brutos, se abonó a D. Juan María Nin ,en el ejercicio 2014, del siguiente modo:
 - 138.829 € brutos en metálico
 - 29.276 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.
- Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 416.486 € brutos, quedará diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2015, 2016 y 2017, 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 2014, D. Juan María Nin percibió las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011 y 2012:

- Ejercicio 2011: 70.000 € brutos en metálico y 33.718 acciones brutas, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de mayo de 2012.
- Ejercicio 2012: 65.890 € brutos en metálico y 22.412 acciones brutas, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2013.

Por último respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Juan María Nin percibió en el ejercicio 2014: 2.875 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 19.543 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas.

▪ **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2014**

En cuanto a la retribución variable a percibir en el año 2015, correspondiente a la retribución variable de 2014, y según lo dispuesto en su contrato de extinción de prestación de servicios, se han reconocido los siguientes grados de consecución:

- Un 60 por ciento de los retos individuales.
- Un 97,2 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 150 por ciento:

- ROE CaixaBank: peso del 12,5 por ciento con una consecución del 123,81 por ciento.
- Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 102,17 por ciento.
- Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
- Variación activos dañados: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 150 por ciento.
- Volumen negocio minorista: peso del 5 por ciento con una consecución del 150 por ciento.
- Porcentaje variación margen intereses: peso del 5 por ciento con una consecución del 89,47 por ciento.

En la medida que el bonus objetivo de D. Juan María Nin ascendía a 700.000 €, se ha aprobado para el mismo la percepción de una retribución variable de 275.099 € una vez prorrateada por los 6 meses de prestación de servicios en CaixaBank. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2015, dicha retribución variable se ha abonado del siguiente modo:

- Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 110.040 € brutos, se ha abonado a D. Juan María Nin, en el ejercicio 2015, del siguiente modo:
 - 55.020 € brutos en metálico
 - 13.364 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 13 de febrero de 2015.
- Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 165.059 € brutos, ha quedado diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2016, 2017 y 2018, 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.

Las instrucciones para la cumplimentación del Informe Anual establece que se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a corto plazo en la fecha de finalización del periodo de devengo. Por tanto, la totalidad del importe devengado en metálico correspondiente al ejercicio 2014, tanto la parte diferida como la no diferida, se consigna en el apartado D.1.a) i) "Retribución variable a corto plazo".

Asimismo, respecto a la retribución variable "liquidada en acciones", siguiendo el mismo criterio que respecto a la retribución variable a corto plazo, se ha indicado en el apartado D.1.a) ii) "Sistemas de retribución basados en acciones" la totalidad de las acciones devengadas en 2014, indicándose tanto la parte diferida como la no diferida.

Asimismo, en el ejercicio 2015, D. Juan María Nin ha percibido las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011, 2012 y 2013:

- Ejercicio 2011: 70.000 € brutos en metálico y 33.718 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de mayo de 2012.
- Ejercicio 2012: 65.889 € brutos en metálico y 22.411 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: 69.415 € brutos en metálico y 14.638 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.

b) D. Gonzalo Gortázar Rotaeché

▪ **Aspectos generales**

Como consecuencia del proceso de reorganización en el que se encontraba inmerso el Grupo "la Caixa", el Consejo de Administración de CaixaBank, en su reunión de 30 de junio de 2014, acordó el nombramiento de D. Gonzalo Gortázar como nuevo Consejero Delegado de la Sociedad. Hasta ese momento D. Gonzalo Gortázar había venido ejerciendo el cargo de Director General de CaixaBank.

Como consecuencia de dicho nombramiento, el Consejo de Administración de CaixaBank acordó formalizar con D. Gonzalo Gortázar un contrato de servicios que contuviese los términos y condiciones acordados por las partes para el desempeño de las funciones ejecutivas y la prestación de servicios inherentes a su condición de Consejero Delegado. Este contrato, por el carácter de urgencia en su suscripción, se fijó con carácter transitorio.

Respecto a sus componentes de remuneración, se acordó los siguientes términos:

- Los componentes fijos de la remuneración de D. Gonzalo Gortázar vigentes, quedaron fijados en los términos siguientes:
 - De acuerdo con su trayectoria profesional y las nuevas funciones asumidas, se aumentó su retribución fija anual a 2.149.000 € (siendo dicha retribución fija de 1.255.000 € hasta su nombramiento como Consejero de Administración de CaixaBank), a ser minorada en el importe de las cantidades que percibiese 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.

A continuación se desglosa la retribución fija percibida por D. Gonzalo Gortázar tomando como referencia la fecha de nombramiento de Consejero Delegado:

- Hasta el 30 de junio de 2014 con Director General de CaixaBank: 627.499 €.
- A partir de 1 de julio de 2014 como Consejero Delegado de CaixaBank: 1.074.499 €.

En el apartado D.1.a) i) "Sueldos" se indica la retribución devengada desde el 1 de julio de 2014, una vez minorada por el importe percibido, desde la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado, por la pertenencia a Consejos de Administración o a sus comisiones delegadas del Grupo CaixaBank. Esto es, se minoró en 54.000 € por ser miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y en sus comisiones y en los importes indicados más adelante por cargos ocupados en otras sociedades en interés de CaixaBank a partir de 1 de julio de 2014.

- Se mantuvo inalterable una aportación definida a un sistema de previsión para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, cuya aportación ascendía a 255.000 € anuales, incluyendo una cobertura adicional de fallecimiento, incapacidad permanente, total o absoluta, y por gran invalidez. El importe a percibir en adición al importe de los fondos acumulados en el sistema de previsión social anteriormente detallado sería de dos anualidades de su retribución fija en el momento que se produjese la contingencia.

En el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" se indica la aportación efectuada en el sistema de previsión descrito junto con la aportación realizada a su favor en el sistema de previsión social común para todos los empleados (la correspondiente a un mes) desde la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado.

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, consignándose el 50 por ciento del importe de la prima de 2014, correspondiente al período en el que D. Gonzalo Gortázar ocupó el cargo de Consejero Delegado

- Se mantuvo un seguro médico para D. Gonzalo Gortázar y su esposa e hijos menores de veinticinco años, cuyo importe ascendió en 2014 a 5.200 €. En el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" se consigna el 50 por ciento del importe de la prima, correspondiente al período en el que D. Gonzalo Gortázar ocupó el cargo de Consejero Delegado.
- Del mismo modo, se mantuvieron inalterables los componentes variables de su remuneración, en los siguientes términos:
 - Una retribución variable anual en forma de bonus objetivo (target) por importe de 160.000 €, con un grado de consecución máximo del 120 por ciento.
 - Derecho a participar en los planes de incentivos, entregas de acciones, opciones sobre acciones o remuneraciones indexadas al valor de la acción que en lo sucesivo pudiesen acordarse por la Sociedad.
- Como indemnización a percibir en caso de terminación del contrato sin justa causa o por cambio de control de "la Caixa" se estableció una cantidad equivalente a dos veces la suma de los componentes fijos anuales de la remuneración, correspondientes a la retribución fija y a la aportación anual al sistema de previsión social, por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.
- El importe de la indemnización prevista se vería minorado por el importe de los derechos económicos acumulados o ya efectivamente percibidos en virtud del sistema de previsión social y por cualesquiera cantidades análogas percibidas de las Sociedades del grupo o en que desarrollase cargos en interés de CaixaBank, además del importe acumulado durante la vigencia del contrato de alta dirección previo a su nombramiento como Consejero Delegado.
- El importe de la indemnización sólo resultaría abonable en el caso que CaixaBank mantuviese en los cinco años inmediatamente anteriores a la extinción del contrato de servicios una media de solvencia, liquidez y resultados que se situase por encima del cuarto cuartil del conjunto de bancos españoles comparables.
- Se estableció un pacto de competencia post-contractual de un año desde la terminación del contrato, afectando en general a las actividades, directas o indirectas, en el sector financiero; la contraprestación por dicho compromiso se estableció en una anualidad de la retribución fija anual, a percibir en los casos de desistimiento voluntario. En el resto de casos de terminación, la contraprestación de una anualidad se entendía subsumida en la indemnización por terminación del contrato. El incumplimiento de la obligación de no competir comportaba la obligación de D. Gonzalo Gortázar de satisfacer a CaixaBank el importe de una anualidad de la retribución fija anual.

El contrato de servicios de D. Gonzalo Gortázar ha sido modificado con efectos 1 de enero de 2015, en las condiciones que se describen en el apartado A.

- **Cargos ocupados en otras sociedades durante 2014 en interés de CaixaBank hasta el 30 de junio**

- **En sociedades del grupo**

- SegurCaixa Adeslas, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 5.000 €

- **Cargos ocupados en otras sociedades durante 2014 en interés de CaixaBank a partir de 1 de julio**

- **En sociedades del grupo**

- VidaCaixa, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 447.000 €. Este importe se refleja en el apartado D.1.b) i) "Remuneración fija".

- **En otras participadas**

Grupo Financiero Inbursa, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 1.136 €.

- **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2013**

En cuanto a la retribución variable percibida en el año 2014, correspondiente a la retribución variable de 2013, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2014, se le reconocieron los siguientes grados de consecución:

- Un 100 por ciento de los retos individuales.
 - Un 79,83 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 120 por ciento:
 - Beneficio neto CaixaBank/consumo de capital regulatorio: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
 - ROA CaixaBank: peso del 5 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
 - Liquidez CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Morosidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 77,78 por ciento.
 - Variación gasto grupo CaixaBank: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 108,47 por ciento.

En la medida que el bonus objetivo de D. Gonzalo Gortázar ascendía a 160.000 €, se aprobó para el mismo la percepción de una retribución variable de 143.861 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2014, dicha retribución variable se abonó del siguiente modo:

- Un 50 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 71.931 € brutos, se abonó a D. Gonzalo Gortázar, en el ejercicio 2014, del siguiente modo:
 - 35.965€ brutos en metálico.
 - 7.584 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014
 - Un 50 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 71.931 € brutos, quedará diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2015, 2016

y 2017, 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 2014, D. Gonzalo Gortázar percibió las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011 y 2012:

- Ejercicio 2011: 13.333 € brutos en metálico y 3.334 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2012.
- 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.

Por último respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Gonzalo Gortázar percibió en el ejercicio 2014: 542 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 2.320 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas.

▪ **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2014**

En cuanto a la retribución variable a percibir en el año 2015, correspondiente a la retribución variable de 2014, se le han reconocido los siguientes grados de consecución:

- Un 120 por ciento de los retos individuales.
- Un 88,75 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 120 por ciento:
 - ROE CaixaBank: peso del 12,5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 102,17 por ciento.
 - Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
 - Variación activos dañados: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Volumen negocio minorista: peso del 5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Porcentaje variación margen intereses: peso del 5 por ciento con una consecución del 89,47 por ciento.

En la medida que el bonus objetivo de D. Gonzalo Gortázar ascendía a 160.000 €, se ha aprobado para el mismo la percepción de una retribución variable de 166.998 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2015, dicha retribución variable se ha abonado del siguiente modo:

- Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 66.799 € brutos, se ha abonado a D. Gonzalo Gortázar, en el ejercicio 2015, del siguiente modo:
 - 33.399 € brutos en metálico
 - 8.112 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 13 de febrero de 2015.
- Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 100.199 € brutos, ha quedado diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2016, 2017 y 2018, 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.

Las instrucciones para la cumplimentación del Informe anual establece que se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a corto plazo en la fecha de finalización del período de devengo. Por tanto, el 50 por ciento de la totalidad del importe devengado en metálico en 2014, correspondiente al período en el que D. Gonzalo Gortázar ocupó el cargo de Consejero Delegado, tanto la parte diferida como la no diferida, se consigna en el apartado D.1.a) i) "Retribución variable a corto plazo".

Respecto a la retribución variable "liquidada en acciones", siguiendo el mismo criterio que respecto a la retribución variable a corto plazo, se ha indicado en el apartado D.1.a) ii) "Sistemas de retribución basados en acciones" el 50 por ciento de la totalidad de las acciones devengadas en 2014, correspondiente al período en el que D. Gonzalo Gortázar ocupó el cargo de Consejero Delegado, indicándose tanto la parte diferida como la no diferida.

Asimismo, en el ejercicio 2015, D. Gonzalo Gortázar ha percibido las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011, 2012 y 2013:

- Ejercicio 2011: 13.333 € brutos en metálico y 3.344 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2012.
- 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: 11.989 € 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.

Por último respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Gonzalo Gortázar ha percibido en el ejercicio 2015: 835,53 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 4.302,98 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas. En la medida que estos importes se devengaron en el ejercicio 2014, el 50 por ciento de dichos importes, correspondientes al período en el que D. Gonzalo Gortázar ocupó el cargo de Consejero Delegado, se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos".

c) D. Antonio Massanell Lavilla

▪ Aspectos generales

Como consecuencia del proceso de reorganización en el que se encontraba inmerso el Grupo "la Caixa", el Consejo de Administración de CaixaBank, en su reunión de 30 de junio de 2014, acordó el nombramiento de D. Antonio Massanell como nuevo Vicepresidente de CaixaBank, con atribución de funciones ejecutivas y responsabilidades sobre el área inmobiliaria e internacional del grupo. Hasta ese momento D. Antonio Massanell había venido ejerciendo el cargo de Director General de CaixaBank.

Asimismo, el Consejo de Administración de CaixaBank le nombró como miembro de los Consejos de Administración de Banco BPI y de Grupo Financiero Inbursa.

Respecto a la remuneración a percibir, el Consejo de Administración de CaixaBank, acordó mantener las condiciones retributivas que disfrutaba hasta el momento en virtud del contrato de trabajo de alta dirección suscrito en fecha 1 de julio de 2011. No obstante, el Consejo de Administración de CaixaBank acordó, a su vez, que la retribución que percibiese por su pertenencia al Consejo de Administración de la Entidad no se computaría en su retribución fija y, por consiguiente, tendría el carácter

de adicional.

El contrato de fecha 1 de julio de 2011, establecía lo siguiente en materia de remuneración:

- Una retribución fija anual por importe de 1.380.000 €. Las cantidades percibidas como compensación estatutaria y dietas por pertenencia a órganos de administración del grupo CaixaBank, minorarán la retribución básica anteriormente indicada. No obstante, la remuneración por la mera condición de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus comisiones de D. Antonio Massanell, no se descuenta de la retribución fija.

A continuación se desglosa la retribución fija percibida por D. Antonio Massanell tomando como referencia la fecha de nombramiento de Vicepresidente:

- Hasta el 30 de junio de 2014 con Director General de CaixaBank: 690.000 €.
- A partir de 1 de julio de 2014 como Vicepresidente de CaixaBank: 690.000 €.

En el apartado D.1.a) i) "Sueldos" se indica la retribución devengada a partir del 1 de julio de 2014, una vez minorada por el importe percibido, desde su nombramiento como Vicepresidente, por la pertenencia a Consejos de Administración o a sus comisiones delegadas del Grupo CaixaBank, excepto las correspondientes a CaixaBank. Esto es, en los importes indicados más adelante por cargos ocupados en otras sociedades en interés de CaixaBank a partir de 1 de julio de 2014.

Asimismo, por ser miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y en sus comisiones desde su nombramiento como vicepresidente, D. Antonio Massanell percibió 54.000 € en el ejercicio 2014.

- Una retribución salarial de naturaleza variable en función de la consecución de determinados objetivos anuales y cuyo importe teórico máximo ascendía a 125.000 €.
- Un seguro médico para D. Antonio Massanell y su esposa e hijos menores de veinticinco años, cuyo importe ascendió en 2014 a 2.200 €. En el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" se consigna el 50 por ciento del importe de la prima, correspondiente al período en el que D. Antonio Massanell ocupó el cargo de Vicepresidente.
- En caso de extinción del contrato de trabajo por desistimiento libre de CaixaBank, sin incumplimiento previo del Sr. Massanell, una indemnización equivalente a siete anualidades de su retribución básica y variable, tomando como base, para la retribución variable, la cantidad promedio de los últimos dos años, más, en su caso la parte de remuneración fija correspondiente a un eventual incumplimiento del plazo de preaviso.
- Las indemnización anteriormente indicada, se minoraría en el importe el fondo acumulado que D. Antonio Massanell tuviese constituido en la póliza de seguro que instrumenta su sistema de previsión social.
- Un complemento especial de previsión social de 100.000 €, para la cobertura de las contingencias de jubilación, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez. En el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro" se indica la aportación efectuada a favor de D. Antonio Massanell desde la fecha de su nombramiento como Vicepresidente.
- El reconocimiento de la existencia de derechos económicos a su favor en el sistema de previsión social en el supuesto en que se produzca el cese o la extinción de la relación laboral, previa al acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo en el supuesto de despido disciplinario declarado procedente.

El contrato de servicios de D. Antonio Massanell ha sido modificado con efectos 1 de marzo de 2015, en las condiciones que se describen en el apartado A.

- **Cargos ocupados en otras sociedades durante 2014 en interés de CaixaBank hasta el 30 de junio**
 - **En otras participadas**
 - Telefónica, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 93.000 €
 - Sareb, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 37.700 €
 - **En otras sociedades**
 - **Mediterránea Beach & Golf Community, S.A.**, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 16.000 €
- **Cargos ocupados en otras sociedades durante 2014 en interés de CaixaBank a partir de 1 de julio**
 - **En otras participadas**
 - Telefónica, S.A., de cuya entidad percibió una retribución bruta de 96.000 €
 - Sareb, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 47.300 €
 - **En otras sociedades**
 - **Mediterránea Beach & Golf Community, S.A.**, de cuya entidad percibió una retribución bruta de 16.000 €
- **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2013**

En cuanto a la retribución variable percibida en el año 2014, correspondiente al ejercicio de 2013, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2014, se le reconocieron los siguientes grados de consecución:

- Un 120 por ciento de los retos individuales.
- Un 79,83 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 120 por ciento:
 - Beneficio neto CaixaBank/consumo de capital regulatorio: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 0 por ciento
 - ROA CaixaBank: peso del 5 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
 - Liquidez CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Morosidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 77,78 por ciento.
 - Variación gasto grupo CaixaBank: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 108,47 por ciento.

En la medida que el bonus objetivo de D. Antonio Massanell ascendía a 125.000 €, se aprobó para el mismo la percepción de una retribución variable de 124.892 €. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2014, dicha retribución variable se abonó del siguiente modo:

- Un 50 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 62.446 € brutos, se abonó a D. Antonio Massanell, en el ejercicio 2014, del siguiente modo:
 - 31.223 € brutos en metálico
 - 6.584 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.
- Un 50 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 62.446 € brutos, quedará diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2015, 2016 y 2017, 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 2014, D. Antonio Massanell percibió las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011 y 2012:

- Ejercicio 2011: 10.416 € brutos en metálico y 2.612 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2012.
- 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.

Por último respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Antonio Massanell percibió en el ejercicio 2014: 428 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 1.849 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas.

▪ **Liquidación y pago de la remuneración variable correspondiente a 2014**

En cuanto a la retribución variable a percibir en el año 2015, correspondiente a la retribución variable de 2014, se le han reconocido los siguientes grados de consecución:

- Un 100 por ciento de los retos individuales.
- Un 88,75 por ciento de los retos corporativos, en función de las siguiente escala de consecución y un rango máximo del 120 por ciento:
 - ROE CaixaBank: peso del 12,5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Porcentaje variación gastos de explotación recurrentes: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 102,17 por ciento.
 - Calidad CaixaBank: peso del 10 por ciento con una consecución del 0 por ciento.
 - Variación activos dañados: peso del 7,5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Volumen negocio minorista: peso del 5 por ciento con una consecución del 120 por ciento.
 - Porcentaje variación margen intereses: peso del 5 por ciento con una consecución del 89,47 por ciento.

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 141.560. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018, dicha retribución variable se ha abonado del siguiente modo:

- Un 40 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 56.624 €

brutos, se ha abonado, en el ejercicio 2015, del siguiente modo:

- 28.312 € brutos en metálico
 - 6.876 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 13 de febrero de 2015.
- Un 60 por ciento de la retribución variable indicada, equivalente a 84.936 € brutos, quedado diferido durante un periodo de tres años, de manera que le corresponderá percibir un tercio de dicha cuantía en los ejercicios 2016, 2017 y 2018, 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.

Las instrucciones para la cumplimentación del Informe anual establece que se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a corto plazo en la fecha de finalización del período de devengo. Por tanto, el 50 por ciento de la totalidad del importe devengado en metálico en 2014, correspondiente al período en el que D. Antonio Massanell ocupó el cargo de Vicepresidente, tanto la parte diferida como la no diferida, se consigna en el apartado D.1.a) i) “Retribución variable a corto plazo”.

Respecto a la retribución variable “liquidada en acciones”, siguiendo el mismo criterio que respecto a la retribución variable a corto plazo, se ha indicado en el apartado D.1.a) ii) “Sistemas de retribución basados en acciones” el 50 por ciento de la totalidad de las acciones devengadas en 2014, correspondiente al período en el que D. Antonio Massanell ocupó el cargo de Vicepresidente, indicándose tanto la parte diferida como la no diferida.

Asimismo, en el ejercicio 2015, D. Antonio Massanell ha percibido las siguientes cuantías de la retribución variable correspondiente a los años 2011, 2012 y 2013:

- Ejercicio 2011: 10.416 € brutos en metálico y 2.612 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2012.
- 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: 10.409 € brutos en metálico y 2.196 acciones brutas de CaixaBank, tomando como valor de la acción el de cierre de la sesión bursátil de 15 de febrero de 2014.

Por último respecto a la retribución variable diferida, y tal y como se indica en el apartado A, D. Antonio Massanell ha percibido en el ejercicio 2015: 669,78 € brutos en concepto de intereses devengados de la retribución en metálico diferida y 3.478,23 € brutos en concepto de dividendos de las acciones diferidas. En la medida que estos importes se devengaron en el ejercicio 2014, el 50 por ciento de dichos importes, correspondientes al período en el que D. Antonio Massanell ocupó el cargo de Vicepresidente, se indican en el apartado D.1.a) i) “Otros conceptos”.

d) Nota aclaratoria

Se hace constar que la cifra indicada a favor de D. Juan María Nin que se consigna en el apartado D.1.a.i) “Total ejercicio 2013” de este Informe no coincide con la informada en el Informe Anual de Remuneraciones del Consejo correspondiente a 2013, como consecuencia de lo siguiente:

- A indicación de la CNMV, en “Retribución variable a corto plazo” debe consignarse la parte devengada en metálico, mientras que la parte devengada

en acciones debe consignarse en el apartado D.1.a) ii) "Sistemas de retribución basados en acciones"; en el Informe correspondiente a 2013 de consignó la totalidad de la retribución variable (metálico y acciones) en el apartado D.1.a.i) "Retribución variable a corto plazo".

- Siguiendo las instrucciones para la cumplimentación del Informe Anual, el criterio utilizado en el presente Informe es el de consignar la parte devengada de la retribución variable; esto supone un cambio respecto al Informe de 2013 en el que se informó del importe efectivamente entregado, correspondiente al devengado en el ejercicio 2012.

Este cambio de criterio afecta a todos los Consejeros Ejecutivos, motivo por el cual se consigna en este detallan en este apartado C la liquidación de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2013 además de la correspondiente al ejercicio 2014.

Asimismo, en relación con D. Gonzalo Gortázar y D. Antonio Massanell, en el apartado D no se han consignado las referencias retributivas del ejercicio 2013 en la medida que en dicho ejercicio no tenían la condición de consejeros de CaixaBank.