



**INFORME JUSTIFICATIVO DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DE EMPLEADOS CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO DE LA SOCIEDAD**

**Consejo de Administración – 10 de marzo de 2016**

## OBJETO DEL INFORME

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank** o la **Sociedad**), con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, **LOSS**), emite el presente informe, con el objeto de justificar la propuesta incluida en el punto 11º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para su celebración el día 28 de abril de 2016, en primera convocatoria, relativa a la aprobación del componente variable máximo de la remuneración de determinado colectivo de directivos y personal de la Sociedad.

En los artículos 32 y 34 de la citada Ley 10/2014, se establece que las entidades de crédito, al fijar los componentes variables de la remuneración de los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (en adelante, el **Colectivo Identificado**), deberán determinar los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

- I. El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona.
- II. No obstante, los accionistas de la entidad podrán aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total.

Para la aprobación de este nivel más elevado de la remuneración variable, la Ley establece que los accionistas de la entidad tomarán su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración u órgano equivalente que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.

El objeto del presente informe es presentar a los accionistas la recomendación a que se refiere el párrafo precedente, para ser aplicada en el ejercicio de 2016 a 16 personas del Colectivo Identificado.

## 1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

### 1.1. Principios generales aplicables en CaixaBank

CaixaBank es una entidad financiera líder en el mercado español con generación de valor para la Sociedad, para los clientes, y para los empleados. Para ello, CaixaBank ha de ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado en base a sus principios generales de

remuneración. A continuación se establecen estos principios generales, aplicables a todos los empleados del Grupo CaixaBank y, en consecuencia, al Colectivo Identificado:

- 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 muy 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 meritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- La remuneración de los empleados y del Colectivo Identificado, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.

#### **1.2. Principios generales contenidos en la LOSS para el Colectivo Identificado**

En adición a lo anterior, son de aplicación al Colectivo Identificado los principios generales de la política de remuneración de este colectivo establecidos en el artículo 33 de la LOSS y que se reproducen a continuación:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito debe ser independiente de las unidades de negocio que supervise, contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y ser remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

- La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento debe ser supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- La política de remuneración deber distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
  - la remuneración fija, que deber reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
  - la remuneración variable, que deber reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

## 2. RECOMENDACIÓN Y PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de CaixaBank recomienda y propone a la Junta General de Accionistas que al fijar los componentes variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado que ocupan las posiciones que se describen a continuación, dicho componente variable pueda alcanzar hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total.

### 2.1. Número de personas afectadas y cargos

Las personas afectadas en el ejercicio de 2016 y a las que alcanza la propuesta del Consejo de Administración son las que ocupan los siguientes cargos:

Cargos	# personas
Director/a del Área de Análisis de Mercados	1
Director/a del Área de Tesorería Clientes	1
Director/a del Área de Corporate Finance	1
Director/a de Departamento de Markets	1
Director/a de Departamento de ALM	1
Director/a de Departamento de Rates and Equity Derivatives	1
Director/a de Departamento de Mercado de Capitales y Tesorería	1
Director/a de Derivados de Tipo de Interés	1
Director/a de Pasivo Estructurado	1
Director/a de Gestión de la Liquidez	1
Director/a de Cartera de Renta Fija	1
Director/a de Gestión de Riesgo Estructural de Balance	1

Cargos	# personas
Director/a de Fixed Income	1
Director/a de Foreign Exchange	1
Director/a de Equity Derivates	1
Director/a de la Territorial de Banca Privada y Banca Premier	1

En todos los casos expuestos, aplicando los sistemas de remuneración variable previstos para su función, el pago sería inferior al 200% de los componentes fijos de su remuneración total.

## 2.2. Justificación

La recomendación y propuesta del Consejo de Administración se fundamenta en los siguientes puntos:

- La propuesta se limita a las 16 personas en el Colectivo Identificado cuya retribución variable se ha fijado de modo que ésta pueda exceder el 100% de los componentes fijos de la retribución total.
- Si bien la política retributiva de CaixaBank establece, en general, una retribución variable relativamente reducida en relación con los componentes fijos y los beneficios sociales, la fijación de la proporción entre componente fijo y variable para las personas afectadas responde a las prácticas habituales de mercado para posiciones equivalentes, tanto a nivel nacional como internacional en base a los estudios e información de mercado elaborados por empresas especializadas de primer nivel.
- La limitación de la retribución variable es exigida a las entidades de crédito europeas con independencia de la localización de sus actividades, mientras que a las entidades no comunitarias sólo les es aplicable esta limitación en relación con las actividades desarrolladas en Europa. CaixaBank, como entidad con vocación internacional debe dotarse de las máximas potencialidades para poder competir en la atracción y retención del talento. En dicho contexto, CaixaBank debe tener la posibilidad de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en las posiciones afectadas, mediante un sistema de remuneración homologable al resto de entidades en competencia directa con la Sociedad.
- De modo consistente con los principios y las prácticas retributivas vigentes en la Sociedad, la propuesta conlleva un uso limitado, puntual y no generalizado de la posibilidad de que la retribución variable supere el 100% del componente fijo.
- En ningún caso la aplicación de los sistemas de fijación de la remuneración variable previstos para cada una de las posiciones afectadas conllevará que dicha remuneración variable alcance el 200% de la remuneración fija.

### **2.3. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital**

Aplicando los sistemas de remuneración variable previstos, para las 16 posiciones cuya retribución variable puede llegar a superar el 100% de sus componentes fijos, el importe máximo estimado de dicho exceso es de 1.400.000 € considerando el máximo teórico tanto de consecución, como de factor corrector. El Consejo de Administración considera que esta cifra no tiene impacto relevante para la solvencia de la Sociedad, a efectos del mantenimiento de una base sólida de capital.

En Barcelona, a 10 de marzo de 2016