



# CaixaBank

Informe anual de  
**Remuneraciones**



**2019**



# Índice

## 01

PÁG. 4

### Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

- 4 1.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales
- 4 1.2 Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

## 02

PÁG. 6

### Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

## 03

PÁG. 7

### Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

- 7 3.1 Componentes fijos de la remuneración
- 9 3.2 Componentes variables de la remuneración
  - 9 3.2.1 Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos
  - 12 3.2.2 Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos
- 18 3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas
- 20 3.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank
- 20 3.5 Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2019

## 04

PÁG. 21

### Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

## 05

PÁG. 23

### Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

- 23 5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

### 24 5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

- 24 5.2.1 Componentes fijos de la remuneración
- 24 5.2.2 Componentes variables de la remuneración
- 25 5.2.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas
- 26 5.2.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

## 06

PÁG. 27





### Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV




## Retribuciones

Las secciones siguientes forman parte del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que debe elaborar el Consejo de Administración y someter a votación de la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.




**1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones**

**2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)**

**3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)**

**4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado**

**5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020**

**6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV**

# 1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsan comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo. Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio de encuestas salariales y estudios específicos *ad hoc* realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia la del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.

En el ejercicio 2019, la Política aplicada a la retribución de los Consejeros<sup>1</sup> sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 5 de abril de 2019 contó con un porcentaje de votos a favor del 97,19%. Ello sumado a los resultados de la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, permite entender que los accionistas respaldaron ampliamente la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, son indelegables y corresponden al pleno del Consejo de Administración (en adelante, el "Consejo").

Por su parte, la Comisión de Retribuciones asesora al Consejo y eleva propuestas para su consideración, y en su caso, aprobación con arreglo a las competencias que le son atribuidas, en virtud del artículo 15 del Reglamento del Consejo, como:

- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico y sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Nombramientos en lo que se refiere a condiciones que ésta hubiere propuesto y ajenas al aspecto retributivo, entendiéndose como altos directivos conforme a lo definido en los Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y altos directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas

en los contratos celebrados con estos y en cumplimiento de los mismos.

- Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.

- Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

Con arreglo a lo anterior, la preparación, informe y propuesta de las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo corresponde a la Comisión de Retribuciones, con el soporte de la Secretaría General en el caso de los Consejeros no Ejecutivos y, además, de la Dirección General de Recursos Humanos, en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

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 para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General, el Consejo aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

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

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 o de sus vinculadas está sujeta al régimen de los deberes de lealtad previstos en la Ley de Sociedades de Capital (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.

Respecto a otros conceptos retributivos como la concesión de anticipos, créditos y garantías y otras remunera-

<sup>1</sup> [https://www.caixabank.com/informacionparaaccionistaseinversores/gobiernocorporativo/remuneracionesdelosconsejeros/politicaderemuneracion\\_es.html](https://www.caixabank.com/informacionparaaccionistaseinversores/gobiernocorporativo/remuneracionesdelosconsejeros/politicaderemuneracion_es.html)



**1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones**

1.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

1.2 Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

raciones, actualmente en CaixaBank no se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros.

Respecto al asesoramiento externo, la Comisión de Retribuciones ha contado principalmente con el asesoramiento de J&A Garrigues en la preparación de una parte sustancial de la Política de Remuneración y para las cuestiones relacionadas con el Plan de Incentivos Anuales condicionados vinculado al Plan Estratégico 2019-2021.

## 1.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

El sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración del cargo de consejero de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual cuya cifra máxima determinará la Junta General, y que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación. De esta manera, la remuneración de los miembros del Consejo, en su condición de tales, consiste únicamente en componentes fijos.

Los Consejeros no Ejecutivos (aquellos que no mantienen funciones ejecutivas) mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la misma por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de consejero.

## 1.2 Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

En relación con los miembros del Consejo con funciones ejecutivas (en adelante, Consejeros Ejecutivos) los Estatutos Sociales reconocen a su favor una retribución por sus funciones ejecutivas adicional al cargo de consejero.

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a sus principios generales de remuneración apostando por un posicionamiento en mercado que le permita atraer y retener el talento necesario e impulsando comportamientos que aseguren la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

Así, los componentes retributivos por tales funciones se estructuran considerando el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una remuneración variable en forma de *bonus* anual vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Previsión social y otros beneficios sociales.
- Un plan de incentivos a largo plazo basado en acciones vinculado al plan estratégico.

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, LOSS), particularmente en lo referente a la política de remuneración de los profesionales cuyas actividades inciden de manera material en el perfil de riesgo de la Sociedad. En este sentido, atendiendo al objetivo de equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos son suficientes y el porcentaje de remuneración variable en forma de *bonus* sobre la remuneración fija anual es reducido, no superando el 40%. Asimismo, la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos no debe ser superior al 100% de los componentes fijos, salvo que la Junta General apruebe un nivel superior con límite del 200% del mismo.

Para la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, no se contempla remuneración de carácter variable y garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

La remuneración del conjunto de consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General, que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en especial el Presidente, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, 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.

En la Junta General de 2017 se fijó en 3.925.000 euros la cantidad anual máxima de la remuneración del conjunto de consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas. En consecuencia, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros, tal y como se detalla a continuación:

### >> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2019	Total 2018
Remuneración base por miembro del Consejo	90	90
Remuneración adicional al Presidente del Consejo	1.000	1.000
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	30	
(miles de euros)	Total 2019	Total 2018
<b>Remuneración distribuida en el marco de la retribución máxima aprobada por la Junta General de 2017.</b>	<b>3.421</b>	<b>3.677</b>

Todos los Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos, para cubrir las responsabilidades en que puedan incurrir por el desempeño de sus funciones.

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

### Remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración

La retribución fija adicional del Presidente del Consejo está justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias de su cargo, conlleva en un Grupo del tamaño y la complejidad de CaixaBank.

Corresponde al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del Consejo, convocar y presidir sus reuniones, fijando el orden del día y dirigiendo las discusiones y deliberaciones. Debe, asimismo, velar para que los consejeros reciban adecuadamente y 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 Generales de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente la representación institucional de CaixaBank y de sus entidades dependientes (en adelante, el Grupo); actuar en su representación ante organismos del sector; firmar en nombre de la Sociedad 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.

Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, cuantitativamente conllevan una dedicación exclusiva y son superiores en intensidad a los Consejeros no Ejecutivos.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

**3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)**

3.1 Componentes fijos de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

### 3.1 Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija y su actualización aplicada al Consejero Ejecutivo 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* realizados por empresas especializadas, y tomando como muestra de comparación un *peer group* de bancos europeos comparables. A título ilustrativo, CaixaBank utiliza como muestra la información pública disponible sobre los consejeros ejecutivos de entidades europeas como, entre otras, ABN Amro, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Santander, KBC, Lloyds, Natixis, Raiffeisen, RBOS o Swedbank AB.

Asimismo, como componente fijo de la remuneración, el Consejero Ejecutivo tiene pactado en su contrato aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen en el apartado correspondiente.

Como regla general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del Grupo o en otras entidades en interés de la misma, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a recibir en concepto de remuneración fija.

A continuación se presentan las remuneraciones devengadas vinculadas a componentes fijos por el Consejero Delegado:

#### >> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Retribución por pertenencia al Consejo	Retribución por pertenencia a comisiones del Consejo	Retribución por cargos en sociedades del Grupo	Retribución por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Total
	Gonzalo Gortázar	1.561	90	50	560	0	2.261
<b>Total por concepto 2019</b>							
	Gonzalo Gortázar	1.306	90	50	565	250	2.261
<b>Total por concepto 2018</b>							

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

**3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)**

3.1 Componentes fijos de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

La retribución Fija del Consejero Delegado se mantiene. La variación del concepto Sueldo se debe a la disminución de la retribución por pertenencia a consejos en representación de CaixaBank resultando en el mismo total que el año anterior.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser remunerados en especie en forma de cobertura de asistencia sanitaria para ellos y sus familiares próximos, uso de automóvil o vivienda, o ventajas similares usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que se establezcan para el segmento profesional al que pertenecen. A continuación se presentan las remuneraciones en especie devengadas por los Consejeros Ejecutivos:

**>> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS**

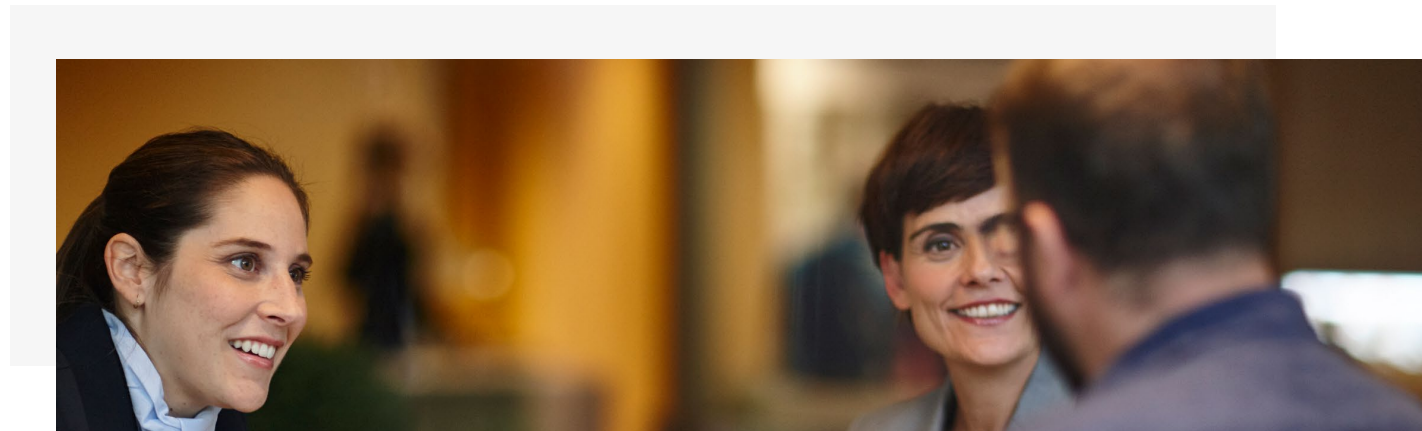
(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares <sup>1</sup>	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	6		6

**Total por concepto 2019**

	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		5
--	------------------	--------------------	---	--	---

**Total por concepto 2018**

<sup>1</sup>Seguro de asistencia médica para el Consejero Delegado, su cónyuge e hijos menores de 25 años.





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

**3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)**

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 3.2 Componentes variables de la remuneración

A continuación se detallan los distintos componentes variables de la remuneración para los Consejeros Ejecutivos:

### 3.2.1 Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

El Consejero Ejecutivo tiene reconocida una remuneración variable en forma de *bonus* determinado sobre una retribución *target* establecida por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un nivel de consecución ajustado al riesgo (*ex ante* y *ex post*) y a la medición del rendimiento, determinado conforme a criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos debidamente especificados y documentados, como se describe a continuación:

- **50% en función de retos corporativos**, fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución [80%-120%] y cuya determinación se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

#### >> PARÁMETROS VINCULADOS AL RETO CORPORATIVO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS

Concepto objetivable <sup>1</sup>	Ponderación	Objetivo	Resultado	Grado de cumplimiento del reto (%)
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> ) <sup>2</sup>	10%	7,3%	7,7%	107,3%
REC ( <i>Ratio de Eficiencia Core</i> ) <sup>3</sup>	10%	57,7%	57,4%	105,1%
Variación de activos problemáticos	10%	-1.628	-2.683	120%
RAF ( <i>Risk Appetite Framework</i> )	10%	9 ámbares	7 ámbares	120%
Calidad <sup>4</sup>	5%	86,7	86,3	0%
Conducta y cumplimiento <sup>5</sup>	5%	97%	96,7%	98%

**100,3%**

<sup>1</sup> Los retos específicos de cada indicador se fijan en base al Plan Operativo anual.

<sup>2</sup> Calculado con criterio contable homogéneo con la información financiera.

<sup>3</sup> Calculado como el ratio entre gastos recurrentes e ingresos *core* (margen de intereses, comisiones e ingresos de seguros).

<sup>4</sup> Calculado como una media móvil de los últimos 12 meses, compuesta de los índices de experiencia de cada uno de los negocios, ponderados por su aportación al margen ordinario.

<sup>5</sup> Agrega el resultado de métricas vinculadas a la cultura de cumplimiento normativo y la correcta formalización de las operaciones, asegurando la correcta comercialización y la gestión de los conflictos de interés.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- 50% en función de retos individuales, con un grado de consecución [60%-120%], que se distribuye entre retos relacionados con los objetivos estratégicos. En 2019 se han focalizado fundamentalmente en aspectos relacionados con la integración y el desarrollo de BPI, a la gestión de la solvencia y la liquidez, al refuerzo de las funciones de cumplimiento de exigencias normativas, al impulso del cambio cultural, la diversidad y la sostenibilidad, así como a la gestión de la transformación digital de la entidad y de su red de distribución.

La valoración final puede oscilar +/-25% en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del desempeño así como tener en consideración los retos excepcionales que puedan surgir durante el año no establecidos al inicio del mismo. En todos los casos, el cobro del bonus está sujeto a haber finalizado la formación normativa aprobada para el Consejero Delegado. Igualmente no alcanzar el grado de consecución mínimo implica un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales.

La determinación final de la consecución de la retribución variable en forma de bonus devengada debe ser aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

### Diferimiento del pago

Una vez determinado el importe de la remuneración variable, se abona un 40% del mismo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengo, siendo el 50% en metálico y el restante en acciones de CaixaBank (neto de impuestos).

Siempre que no concurren los supuestos de reducción de remuneración previstos, el 60% del pago diferido debe abonarse en 5 partes calendarizadas, respectivamente, 12, 24, 36, 48 y 60 meses después del pago inicial, siendo cada uno de estos pagos el 50% en metálico y el restante en acciones de CaixaBank (neto de impuestos).

### Política de retención

Todos los instrumentos entregados están sujetos a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual no podrá disponer de ellos. Durante este periodo, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al Consejero Ejecutivo en tanto que titular de los mismos.

La titularidad de los instrumentos y del metálico cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

Considerando el carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el Consejero Ejecutivo, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la

cuenta de haberes de empleado. Dichos intereses serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que procediera.

En cumplimiento de las Directrices EBA, en referencia a los rendimientos de los instrumentos diferidos devengados a partir de 1 de enero de 2017, la Sociedad no los pagará ni durante ni después del periodo de diferimiento.

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable. En el supuesto de fallecimiento, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, conjuntamente con la Dirección General de Riesgos, han de determinar y, en su caso, proponer el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa en desarrollo y la Política de Remuneración.

### Situaciones especiales

En situaciones especiales no previstas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de los instrumentos entregados o diferidos) deben aplicarse soluciones específicas acordadas con la LOSS y los principios de la Política de Remuneración, de modo que no alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden.

### Requisito de permanencia

La percepción de la remuneración variable en forma de *bonus* por parte del Consejero Ejecutivo está sujeta al mantenimiento de su relación de servicio a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración.

### Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

El Consejero Ejecutivo se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que se fomenta. Por su parte, CaixaBank no abonará remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en incumplimiento de los requisitos de remuneración aplicables al Consejero Ejecutivo.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2019 correspondientes a la remuneración variable en formato *bonus* para Consejeros Ejecutivos, así como el detalle de las remuneraciones de esta misma naturaleza abonadas durante el ejercicio que están diferidas de ejercicios anteriores:

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



**GONZALO GORTÁZAR**  
Consejero Delegado

>> % CUMPLIMIENTO DE RETOS A EFECTOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS DEL CONSEJERO DELEGADO

Remuneración variable en forma de <i>bonus target</i> 2019 (I) (miles de euros)	% cumplimiento retos		Remuneración variable en forma <i>bonus</i> del ejercicio 2019 (IV=I*II*50%+I*III*50%) (miles de euros)
	Reto individual (II)	Reto corporativo (III)	
709	115%	100,3%	763

La consecución de los retos individuales y corporativos es aprobada por el Consejo de Administración y las consecuciones de los retos corporativos se detallan en el cuadro anterior.

>> REMUNERACIÓN ABONADA EN EL EJERCICIO 2020 VINCULADA A COMPONENTES VARIABLES EN FORMATO BONUS DEL CONSEJERO DELEGADO

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato <i>bonus</i>	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalentes	% Acumulado liquidado sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2019	Acciones	20%	54.186	40%	153	458
	Efectivo	20%				
Abono de la remuneración variable diferida del <i>bonus</i> 2018	Acciones	6%	15.614	52%	47	376
	Efectivo	6%				
Abono de la remuneración variable diferida del <i>bonus</i> 2017	Acciones	6%	7.824	64%	31	187
	Efectivo	6%				
Abono de la remuneración variable diferida del <i>bonus</i> 2016	Acciones	10%	14.969	100%	51	0
	Efectivo	10%				

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato de *bonus* para el Consejero Delegado abonada en el año en curso ascienden a 283 euros.

En relación con sus funciones directivas anteriores, el Presidente del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 14/09/2016 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a remuneraciones de naturaleza variable formato *bonus* que se detallan a continuación:

>> REMUNERACIÓN ABONADA EN EL EJERCICIO 2020 VINCULADA A COMPONENTES VARIABLES EN FORMATO BONUS DEL PRESIDENTE POR SUS ANTERIORES FUNCIONES DIRECTIVAS

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato <i>bonus</i>	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalentes	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable diferida del <i>bonus</i> 2016	Acciones	8%	1.078	100%	4	0
	Efectivo	8%				

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato de *bonus* para el Presidente en el año en curso ascienden a 13 euros.



**JORDI GUAL**  
Presidente del Consejo  
(No ejecutivo)

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



### TOMÁS MUNIESA Vicepresidente (No Ejecutivo)

En relación con sus anteriores funciones directivas, el Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a remuneraciones de naturaleza variable formato *bonus* que se detallan a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN ABONADA EN EL EJERCICIO DE 2020 VINCULADA A COMPONENTES VARIABLES EN FORMATO *BONUS* DEL VICEPRESIDENTE POR SUS ANTERIORES FUNCIONES DIRECTIVAS

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato <i>bonus</i>	Instrumento de liquidación	% Sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalentes	% Acumulado liquidado sobre remuneración variable formato <i>bonus</i> de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable formato <i>bonus</i> diferida 2017	Acciones	5%	1.557	70%	6	37
	Efectivo	5%			6	
Abono de la remuneración variable formato <i>bonus</i> diferida 2016	Acciones	8%	3.080	100%	10	0
	Efectivo	8%			10	

Los rendimientos de la remuneración variable diferida para el Vicepresidente no Ejecutivo en el ejercicio 2019 ascienden a 48 euros.

### 3.2.2 Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

#### Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021

La Junta General aprobó el 5 de abril de 2019 la implantación de un Plan de Incentivos Anuales Condicionados (en adelante, PIAC) vinculados al Plan Estratégico 2019-2021, que permite percibir, tras un determinado periodo, un número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan los objetivos estratégicos y determinados requisitos.

El PIAC consiste en la asignación en los años 2019, 2020 y 2021, de unidades a cada beneficiario (las "Unidades"), que sirven de base para fijar las acciones de CaixaBank a entregar a cada beneficiario. La asignación de las Unidades no comporta la atribución de derechos económicos y políticos vinculados a la condición de accionista, la cual se adquirirá, en su caso, con la entrega de acciones de la Sociedad. Los derechos que confiere su asignación son intransmisibles con excepción de los supuestos especiales que se prevean, en su caso, en el Reglamento del PIAC.

#### Beneficiarios

Serán beneficiarios del PIAC los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección, así como el resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo invitados expresamente a participar por el Consejo. El número máximo de beneficiarios autorizados asciende a 90 personas.

#### Duración, periodos de medición de objetivos y fechas de liquidación del PIAC

El PIAC consta de tres ciclos, de tres años de duración cada uno, con tres asignaciones de Unidades, cada una de las cuales tendrá lugar en los años 2019 (periodo 2019-2021), 2020 (periodo 2020-2022) y 2021 (periodo 2021-2023):

Cada ciclo tiene dos periodos de medición de objetivos:

- El primer periodo de medición ("Primer Periodo de Medición") se corresponderá con el primer año de cada uno de los ciclos, en el que deberán cumplirse determinados objetivos ligados a las métricas descritas más adelante.
- El segundo periodo de medición ("Segundo Periodo de Medición") se corresponderá con los 3 años de duración de cada uno de los ciclos, en los que deberán cumplirse igualmente los objetivos ligados a las métricas descritas.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

En función del grado de cumplimiento de los objetivos del Primer Periodo de Medición, y en base a las Unidades asignadas al inicio de cada ciclo, se concederá a los beneficiarios en el segundo año de cada ciclo ("Fecha de Concesión"), un incentivo provisional ("Incentivo Provisional") equivalente a un número de acciones ("Concesión del Incentivo Provisional"). La misma no implica la entrega en ese momento de acciones.

El número final de acciones a entregar (el "Incentivo Final") se determinará tras la finalización de cada uno de los ciclos, y estará sujeta a que se cumplan los objetivos del Segundo Periodo de Medición de cada uno de los ciclos ("Determinación del Incentivo Final") y, en ningún caso, podrán superar las acciones del Incentivo Provisional.

Para el Consejero Ejecutivo y miembros del Comité de Dirección, las acciones correspondientes al Incentivo Final de cada ciclo se entregarán por tercios en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la Fecha de Concesión (las "Fechas de Liquidación"). Para el resto de beneficiarios, las acciones se entregarán en su totalidad en una única Fecha de Liquidación, en el tercer aniversario de la Fecha de Concesión.

La fecha formal de inicio del PIAC fue el 5 de abril de 2019 (la "Fecha de Inicio"), salvo para aquellos beneficiarios incorporados con posterioridad. El PIAC finalizará en la última Fecha de Liquidación de las acciones correspondientes al tercer ciclo, esto es, en 2027 para los Consejeros Ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección, y en 2025 para el resto de beneficiarios (la "Fecha de Finalización").

### Valor de las acciones a tomar como referencia

El valor de las acciones que servirá de referencia para la asignación de las Unidades se corresponderá con el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de ciclo (i.e. 01/2019, 01/2020 y 01/2021).

El valor de las acciones correspondientes al Incentivo Final que, en su caso, se entreguen, se corresponderá con el precio de cotización de cierre de la acción de CaixaBank en cada Fecha de Liquidación de cada uno de los ciclos.



### Número de Unidades a asignar

Las Unidades a asignar a cada beneficiario en cada ciclo se determinan por el Consejo, con la siguiente fórmula:

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

**NU** = Número de unidades a asignar a cada beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.

**IT** = Importe "target" de referencia del beneficiario en función de su posición.

**PMA** = Precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de los ciclos.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

### Número de acciones correspondientes a la concesión del Incentivo Provisional y Final

Las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional se determinan con la siguiente fórmula:

»  **$NAC = NU \times GCI$**

**NAC** = Número de acciones de la Concesión del Incentivo Provisional, redondeadas por defecto al entero superior.

**NU** = Número de Unidades asignadas al beneficiario al inicio de cada ciclo.

**GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional, en función del grado de cumplimiento de objetivos ligados a las métricas del PIAC durante el primer año de cada ciclo (véase apartado "métricas").

Las acciones correspondientes al Incentivo Final se determinan con la siguiente fórmula:

»  **$NA = NAC \times Aj. Ex-post$**

**NA** = Número de acciones correspondiente al Incentivo Final a entregar, redondeadas al entero superior más cercano.

**Aj. Ex-post** = Ajuste *ex-post* sobre el Incentivo Provisional de cada ciclo, en función del cumplimiento del objetivo de cada ciclo.

### Métricas

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional (GCI) dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos durante el Primer Periodo de Medición de cada ciclo, ligados a las siguientes métricas:

#### » PARÁMETROS VINCULADOS AL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE – PIAC

Concepto objetivable	Ponderación en grado de consecución del incentivo (GCI)	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
REC ( <i>Ratio de Eficiencia Core</i> )	40%	80 %	120 %
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> )	40%	80 %	120 %
IEX ( <i>Índice de Experiencia Cliente</i> )	20%	80 %	120 %

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional se determina en función de la siguiente fórmula:

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

**GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional expresado como un porcentaje redondeado al primer decimal.

**CROTE** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo ROTE.

**CREC** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo REC.

**CIEIX** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IEX.

Será condición para la Concesión del Incentivo Provisional en cada ciclo, que la métrica ROTE supere, a la finalización del Primer Periodo de Medición de cada ciclo, un valor mínimo, establecido por el Consejo.

El Ajuste *ex-post* se calculará en función de los objetivos que se alcancen en relación con las siguientes métricas a la finalización de cada ciclo. Su aplicación podrá hacer que las acciones finales a entregar sean menores, pero nunca superiores, a las acciones correspondientes al Incentivo Provisional en cada Fecha de Concesión:

#### » PARÁMETROS VINCULADOS AL AJUSTE EX-POST PARA DETERMINAR EL INCENTIVO FINAL DEL PIAC

Concepto objetivable	Ponderación en ajuste <i>ex-post</i>
RAF ( <i>Risk Appetite Framework</i> )	60%
TSR ( <i>Total Shareholder Return</i> )	30%
IQR ( <i>Índice Global de Reputación</i> )	10%

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Su cálculo está establecido con arreglo a la siguiente fórmula:

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

**Aj. Ex-post** = Ajuste Ex-post a aplicar al Incentivo Provisional concedido, expresado como un porcentaje [máximo 100%].

**CRAF** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo RAF.

**CTSR** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo TSR.

**CIGR** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IGR.

### CTSR

La evolución del TSR en cada ciclo se medirá por comparación de CaixaBank con 19 bancos de referencia. Se establecerá un coeficiente entre 0 y 1 en función de la posición que CaixaBank en el ranking. El coeficiente será 0 cuando CaixaBank se posicione por debajo de la mediana.

Para evitar movimientos atípicos en su determinación, se tendrán en cuenta como valores de referencia en la fecha de inicio y finalización del Segundo Periodo de Medición de cada ciclo, el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción durante 31 días naturales. Estos 31 días recogerán, además del 31 de diciembre, los 15 anteriores y los 15 posteriores a la fecha en cuestión. La métrica TSR se calculará al cierre de cada ciclo por un experto independiente.

Adicionalmente, si en la fecha de finalización de cada uno de los ciclos, el TSR se encontrase entre la posición 16 y 20 (ambas incluidas) del ranking, el Incentivo Final que resultara de la aplicación de los Ajustes Ex – Post se reducirá en un 50%.

Únicamente para determinar las acciones a la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del tercer ciclo, se incluirá un multiplicador que podrá llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, y que dependerá de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 20 bancos comparables durante el primer ciclo. No obstante, en caso de que CaixaBank ocupe en el ranking a la finalización del primer ciclo una posición por debajo de la mediana, no será de aplicación ningún coeficiente multiplicador adicional sobre el GCI.

### CRAF

Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado al RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo, compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos riesgos catalogándolos en zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo).

El Consejo determina la escala de consecución que establece unos % de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación inicial y final del RAF.

### CIGR

La consecución del IGR se calculará en base a su variación en cada uno de los ciclos. Para el primer ciclo se medirá la evolución entre el valor calculado al cierre del 31/12/2018 y del 31/12/2021; para el segundo ciclo se calculará en base a la evolución entre el 31/12/2019 y el 31/12/2022; y para el tercer ciclo se medirá por la evolución entre el 31/12/2020 y el 31/12/2023. Si la variación fuera negativa el grado de consecución sería 0%. En caso contrario será del 100%.

El indicador IGR incluye indicadores relacionados con el riesgo reputacional que mide, entre otros, aspectos sociales, medioambientales y de cambio climático por lo que cualquier impacto negativo relacionado con alguno de estos temas supondría un ajuste al número total de acciones del Incentivo Final.

## Requisitos para la obtención de las acciones

Adicionalmente al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el PIAC en los términos y condiciones desarrollados en su Reglamento, a continuación se describen los requisitos para la recepción de las acciones de cada ciclo:

- El beneficiario debe permanecer en el Grupo hasta la Fecha de Liquidación correspondiente a cada ciclo, salvo en circunstancias especiales tales como, entre otras, el fallecimiento, la incapacidad permanente y jubilación. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el beneficiario perderá el derecho a percibir las acciones.
- Las acciones se entregarán sólo si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CaixaBank y si se justifica por sus resultados. En el caso de que al cierre del Plan Estratégico 2019-2021, CaixaBank presente resultados negativos, no reparta dividendos o no supere las pruebas de resistencia exigidas por la EBA, las acciones que correspondería entregar no se entregarían, perdiendo los beneficiarios cualquier derecho a recibirlas.

## Supuestos especiales de restricción de la remuneración variable

La remuneración variable será objeto de reducción si durante la evaluación del rendimiento estuviese en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos, o en uso de las facultades atribuidas.

## Supuestos de reducción de la remuneración variable

Los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los importes diferidos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de un área concreta de ésta o de las exposiciones generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Los supuestos que dan lugar a una reducción de la remuneración variable son las siguientes:

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.
- El incumplimiento de normativas o códigos de conducta internos del Grupo, incluyendo:
  - i) Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
  - ii) Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
  - iii) Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
  - iv) 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.
- Las conductas irregulares, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
- Despido disciplinario procedente o por justa causa a instancias de la Sociedad (en este supuesto 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, 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 con el Grupo.

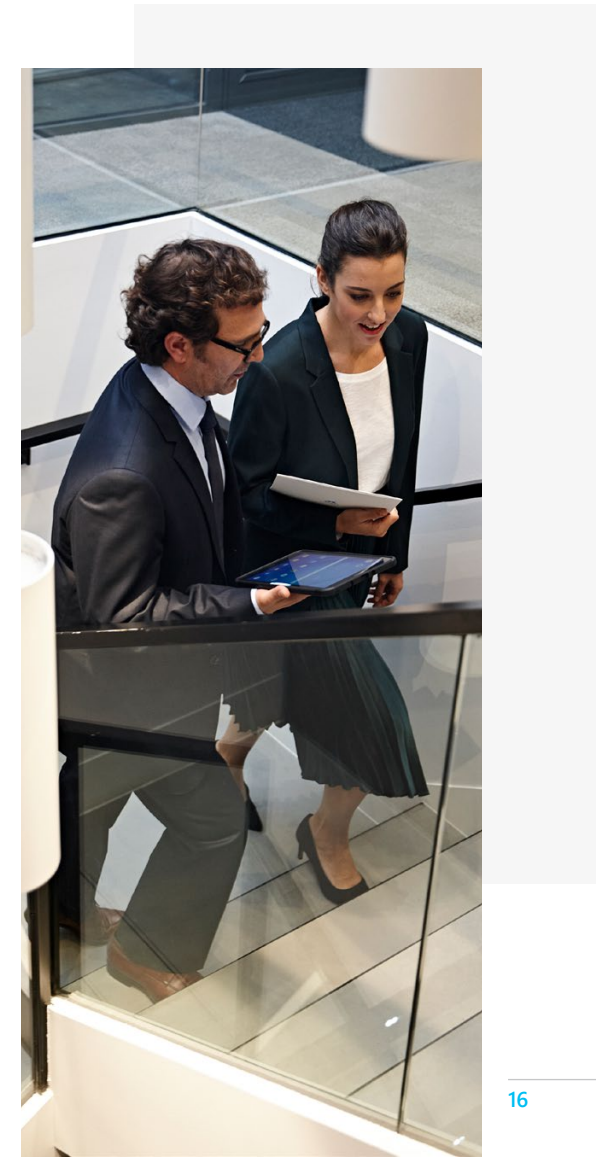
- Cuando su pago o consolidación no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank, de la unidad de negocio y del Consejero.
- Cualquiera otra adicional que pueda estar expresamente prevista en los contratos u en la normativa aplicable.

#### Supuestos de recuperación de la remuneración variable

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones anteriormente descritas se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de la remuneración variable, 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 la parte indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados.

Se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos hayan contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

La Comisión de Retribuciones es responsable de proponer al Consejo 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. Los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remunera-





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

ración variable. Por su parte, los supuestos de recuperación de la retribución variable serán de aplicación durante el plazo de un año a contar desde su pago, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará sujeto a la normativa de aplicación en materia de prescripción.

### Incentivo a Largo Plazo vinculados al Plan Estratégico 2015-2018

Por otro lado, la Junta General de 23 de abril de 2015 aprobó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo (ILP) a 4 años (2015-2018) vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico entonces vigente y que permitía percibir, transcurridos los 4 años, un número de acciones de CaixaBank siempre que se cumplieran una serie de objetivos estratégicos y requisitos previstos para el colectivo de beneficiarios que incluía, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos en aquél momento.

Durante el ejercicio 2019 no se han devengado retribuciones vinculadas al citado ILP, cuyas características se describen en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior. No obstante, correspondiente al ILP, en mayo de 2019 se ha abonado la parte upfront de la remuneración en acciones al colectivo de beneficiarios de este plan correspondiente a un 40% para los Consejeros Ejecutivos. Asimismo, existen diferimientos pendientes de entrega, que para los Consejeros Ejecutivos equivalen al 60% de la remuneración en acciones por este concepto, que se entregarán por partes iguales en 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas, o en su caso el grado de consecución, del ejercicio 2019 correspondientes a la remuneración variable a largo plazo para Consejeros Ejecutivos, así como el detalle de las remuneraciones de esta misma naturaleza abonadas durante el ejercicio que están diferidas de ejercicios anteriores:

## GONZALO GORTÁZAR Consejero Delegado

El Grado de Consecución del Incentivo vinculado a la remuneración del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021, así como la determinación del Incentivo Provisional para el Consejero Delegado y la Alta Dirección está relacionado con el desempeño de estos indicadores:

### >> PARÁMETROS VINCULADOS AL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE – PIAC

Concepto objetivable	Ponderación en grado de consecución del incentivo (GCI)	Objetivo	Resultado	Grado de consecución del incentivo provisional (%)
REC ( <i>Ratio de Eficiencia Core</i> )	40%	57,7%	57,4%	105,1%
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> ) <sup>1</sup>	40%	7,3%	7,7%	107,3%
IEX ( <i>Índice de Experiencia Cliente</i> )	20%	86,7%	86,3%	0%
				85 %

<sup>1</sup> Calculado con criterio contable homogéneo con la información financiera

### >> % DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS – PIAC

Remuneración variable PIAC objetivo 2019 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III= I / II) (ud)	Grado de consecución incentivo provisional (IV) (%)	Acciones concedidas provisionalmente (V=III*IV) (ud)
200	3,283	60.920	85%	51.782

Concepto de remuneración variable PIAC	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono del incentivo en acciones correspondiente al 1º Ciclo 2019-2021	Acciones	0%	0	0%	0

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	13.557	52%	54.212

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.2 Componentes variables de la remuneración

3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



### JORDI GUAL Presidente No Ejecutivo

En relación con sus funciones directivas anteriores, el Presidente del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 14/09/2016 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración a largo plazo que se detallan a continuación:

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	17%	1.006	67%	2.010



### TOMÁS MUNIESA Vicepresidente No Ejecutivo

En relación con las funciones directivas anteriores del Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo, éste tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018, fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual, unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración variable a largo plazo que se detallan a continuación:

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	8.251	52%	32.988

## 3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

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

Salvo por las aportaciones obligatorias en base variable, el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social no tiene naturaleza de beneficio discrecional; debe aplicarse objetivamente en función del acceso a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de retribución, en forma de cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca.

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 contra-

tos, (ii) no pueden derivarse de parámetros variables, (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en 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 jubilación (incluido los derivados de fusión o combinación de negocios).

### Eliminación de duplicidades

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social debe verse minorado por el importe de cualesquiera aportaciones realizadas a instrumentos o pólizas equivalentes que pudieran establecerse como conse-

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

cuencia 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 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 o por causa justa, según el caso, o por otras causas específicas que los contratos recojan.

### Aportaciones obligatorias en base variable

El 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe target (teniendo el 85% restante la consideración de componente fijo). Este importe se determina siguiendo los mismos principios que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus, atendiendo sólo a los parámetros de evaluación individuales, y es objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas para quedar sujeta explícitamente a los supuestos de reducción anteriormente descritos para la remuneración variable. Asimismo, formará parte del montante total de retribuciones variables a los efectos de límites.

Si el Consejero Ejecutivo abandona la Sociedad por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de 5 años, a contar a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios. La Sociedad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha expuestos anteriormente.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2019 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

### >> REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

		Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)			
	Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%)	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total
<b>Total por concepto 2019</b>					
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	84	53	562
<b>Total por concepto 2018</b>					
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	281	54	47	382

A continuación se presenta las aportaciones en base variable efectuadas al sistema de previsión social del Consejero Delegado durante el ejercicio cerrado:

Coeficientes de ponderación (%)			
Aportación al sistema de previsión social total del ejercicio 2019 (I) (miles de euros)	Aportación en base variable (15%)	Resultado retos individuales (II)	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2019 (III=I*15%*II) (miles de euros)
500	75	112%	84

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

3.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

3.5 Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2019

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

### 3.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la retribución fija global de los Consejeros, los pagos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, es la siguiente:

#### >> REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total
Jordi Gual	Consejero	Erste Group Bank	71
Jordi Gual	Consejero	Telefónica, S.A.	164
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa, S.A.	500
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa, S.A.	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
Javier Ibarz	Consejero <sup>1</sup>	VidaCaixa, S.A.	18
Juan Rosell	Consejero <sup>1</sup>	VidaCaixa, S.A.	16
<b>Total por concepto 2019</b>			<b>1.275</b>

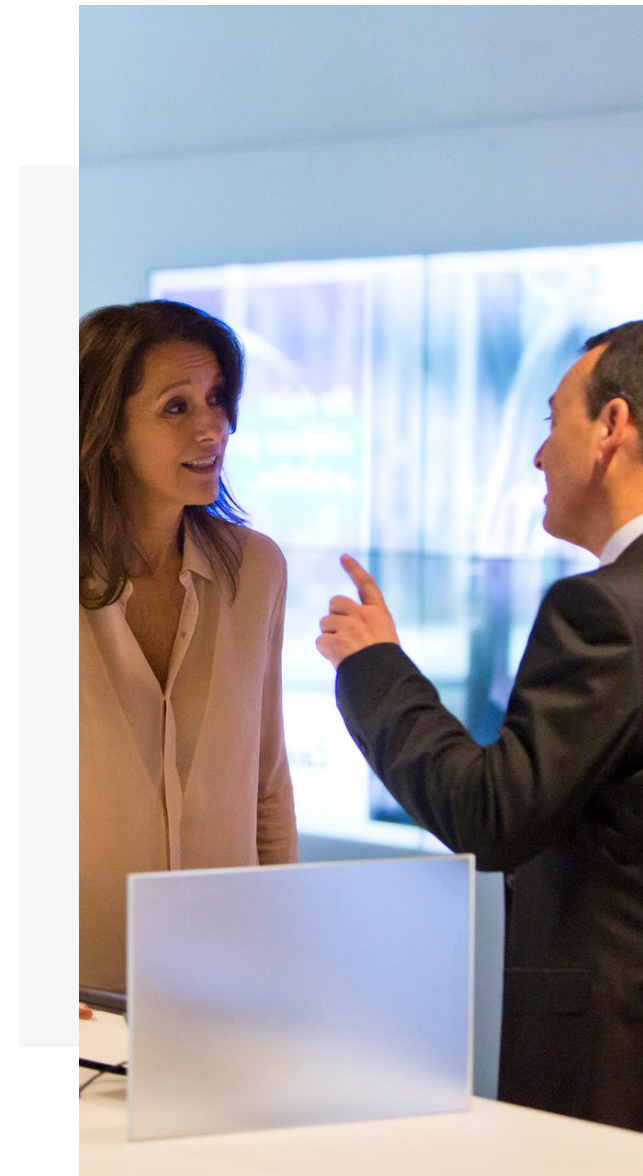
<sup>1</sup> El 5 de abril de 2019, vencieron los cargos como Consejeros de CaixaBank del Sr. Ibarz y el Sr. Rosell, renunciaron al cargo de Consejeros de CaixaBank. Sólo se informa la retribución percibida en VidaCaixa, S.A. en el periodo que fueron Consejeros de CaixaBank.

### 3.5 Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2019

A continuación se recoge el porcentaje que han supuesto los componentes variables formato *bonus* de la retribución total respecto de la remuneración fija en 2019 para el Consejero Ejecutivo:

#### >> % COMPONENTES VARIABLES EN FORMA DE BONUS / COMPONENTES FIJOS

(porcentaje)	Cargo	%
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	33,7





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

Se describen a continuación, las condiciones generales de los contratos, así como las particularidades correspondientes al Consejero Delegado:

	Condiciones generales	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado
<b>Naturaleza de los contratos</b>	Vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con, entre otros, la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada "teoría del vínculo".	Contrato de naturaleza mercantil.
<b>Duración</b>	Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.	Contrato de duración indefinida.
<b>Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades</b>	<p>Los contratos contendrán una descripción clara de funciones y responsabilidades a asumir, así como la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank. Asimismo, establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo 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 un conflicto alguno con la Sociedad. Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente.</p> <p>En los contratos podrán pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.</p>	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.
<b>Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad</b>	Los contratos contendrán obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores y de confidencialidad en relación con la información a la que los consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos.	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.
<b>Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización</b>	Los Consejeros Ejecutivos así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo.	
<b>Pactos de no competencia post-contratual</b>	<p>Los contratos establecerán pactos de no concurrencia post-contratual en el ámbito de las actividades financieras, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato. Salvo por razones justificadas, la contraprestación al pacto de no competencia se establece como la suma de componentes fijos de la remuneración que se hubiera percibido durante el período de duración del mismo. El importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras, pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.</p> <p>El incumplimiento del pacto de no competencia post-contratual generará el derecho de CaixaBank a obtener de los Consejeros Ejecutivos una indemnización por importe proporcionado a la contraprestación satisfecha.</p>	<p>El contrato contiene un pacto de no competencia post-contratual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.</p> <p>La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contratual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contratual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Delegado de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.</p>



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



**4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado**



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

#### Cláusulas de terminación anticipada

Los contratos establecerán los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos pueden 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 cambio de control de la Sociedad. Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato en los casos de incumplimiento de los Consejeros Ejecutivos, sin compensación 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 cargos o funciones desarrollados en sociedades en interés de CaixaBank.

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

La cuantía de las indemnizaciones por terminación de los contratos se establecerá en todo momento de modo que no supere los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por EBA. Los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista para la retribución variable y quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación descritos.

El Consejero Delegado tendrá derecho, sin perjuicio de la compensación por el pacto de no competencia, a percibir una indemnización de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración en caso de cese y extinción del contrato de servicios por cualquiera de las siguientes causas: (i) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de servicios; (ii) extinción unilateral por la Sociedad sin justa causa; (iii) cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo y de sus funciones de Consejero Delegado sin justa causa; o (iv) adquisición del control de la Sociedad por una entidad distinta de la Fundación Bancaria "la Caixa" o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otros grupos empresariales que adquiera el control de la Sociedad.

El importe de la indemnización prevista deberá hacerse efectivo en los términos previstos en cada momento en la normativa vigente y en la Política de Remuneraciones y se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades descritas en el párrafo anterior en cualquier concepto de indemnización.

El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Delegado, a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades del Grupo en las que exista un interés por parte de la Sociedad, o en cualesquiera otras entidades ajenas en representación de CaixaBank.

Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Delegado de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos: (i) cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Delegado debe desempeñar sus cargos en el Grupo; (ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Delegado; o (iii) cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato de servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el Consejero Delegado y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank.

En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Delegado por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente.

#### Pagos por abandono de contratos anteriores

En los casos en que se pacten paquetes de retribución relativos a primas de contratación u otras formas o pagos por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Sociedad a largo plazo, mediante el establecimiento de disposiciones en materia de retenciones, diferimiento, rendimiento y recuperaciones análogos a los de la Política de Remuneración.

#### Otras condiciones contractuales

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

Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de abril de 2017 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios de 2017 a 2020, ambos incluidos, habiendo sido objeto de modificación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 6 de abril de 2018 y 5 de abril de 2019. El Consejo de Administración entendió conveniente introducir una serie de ajustes en la Política de Remuneración vigente hasta la fecha. Pero, en la medida en que se entiende que los principios y características de la misma continúan en vigor y que su periodo de vigencia está próximo a su finalización, se consideró conveniente conferirle una mayor estabilidad, aprobándola ya como una nueva Política de Remuneración para el periodo 2020-2022, ambos inclusive.

Como consecuencia de lo que precede, el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A., en su reunión de 20 de febrero de 2020, acordó aprobar el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones sobre la nueva Política de Remuneración, cuyo contenido y motivación asume el Consejo. Asimismo, acordó aprobar la propuesta de la nueva Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día. En caso de ser aprobada sustituiría en su integridad a la aprobada por la Junta General de CaixaBank el día 5 de abril de 2019.

### I. MOTIVOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada el 5 de abril de 2019 viene justificada por los siguientes motivos:

- i) La inclusión de las retribuciones a percibir por los consejeros miembros de la nueva Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital.
- ii) La fijación de la remuneración del Consejero Ejecutivo para el ejercicio 2020, sin modificación respecto al ejercicio 2019, salvo en el incremento de la prima del seguro de vida, que mantiene las mismas coberturas, pero pasará de 52.560€ a 58.366€ por el incremento de tarifa por la edad.
- iii) La modificación de la ponderación de los parámetros relativos a los retos corporativos para calcular la remuneración variable en forma de bonus del Consejero Ejecutivo para 2020.

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneración a las modificaciones anteriormente enumeradas.

### 5.1. Retribución de los consejeros en su condición de tales

La cifra máxima de Remuneración del conjunto de consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas (3.925.000 €) se fijó en la Junta General de 2017 y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros. Los importes para el ejercicio en curso, se detallan a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2020
Remuneración base por miembro del Consejo	90
Remuneración adicional al Presidente del Consejo	1.000
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	30

(miles de euros)	Total 2020
<b>Remuneración a ser distribuida en 2020 en el marco de la retribución máxima aprobada en 2017</b>	<b>3.925</b>

Asimismo, cabe mencionar que entre las entidades de crédito más importantes de España, CaixaBank es la que tiene menor remuneración de los consejeros en su condición de tales.

## 5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

### 5.2.1 Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2020 es el que se indica a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cargo	Sueldos	Retribución por pertenencia al consejo	Retribución por pertenencia a comisiones del consejo	Retribución por cargos en sociedades del grupo	Retribución por pertenencia a consejos fuera del grupo	Total previsto 2020	
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.561	90	50	560	0	2.261

#### Total consejeros ejecutivos

Los conceptos fijos de remuneración del Consejero Delegado no se han incrementado respecto 2019.

Por su parte, el importe previsto para el ejercicio correspondiente a las remuneraciones en especie para Consejeros Ejecutivos, es el que figura a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cargo	Asistencia médica propia y familiares <sup>1</sup>	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2020
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	6		

#### Total consejeros ejecutivos

<sup>1</sup>Seguro de asistencia médica para el Consejero Delegado, su cónyuge e hijos menores de 25 años.

### 5.2.2 Componentes variables de la remuneración

El importe máximo de los componentes variables para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2020 es el que se indica a continuación:

(miles de euros)

Cargo	Target 2020			
	Retribución variable en forma de bonus <sup>1</sup>	Otras aportaciones obligatorias en base variable <sup>2</sup>	Plan incentivos anual consolidable <sup>3</sup>	
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	709	75	200

#### Total consejeros ejecutivos

<sup>1</sup> El importe monetario máximo en términos absolutos sería, en caso de cumplir todos los requisitos y conseguir el grado de cumplimiento máximo de todos los indicadores (120% de cumplimiento), de 850,6 miles de euros.

<sup>2</sup> El 15% de las aportaciones pactadas en los planes de previsión social tendrá la consideración de importe target sobre el que se aplicará un sistema de valoración para determinar la cuantía (véase apartado 3.3).

<sup>3</sup> El importe monetario máximo en términos absolutos sería, en caso de cumplir todos los requisitos y conseguir el grado de cumplimiento máximo de todos los indicadores (120% de cumplimiento), de 240 miles de euros.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejo Delegado

**5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020**

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Para el ejercicio de 2020 se propone la modificación de la ponderación de la métrica relativa al Ratio de eficiencia *core* para incrementarlo del 10% al 15% a cambio de reducir el peso del reto de Variación de Activos Problemáticos del 10% al 5%.

**>> RETOS CORPORATIVOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS (50%)**

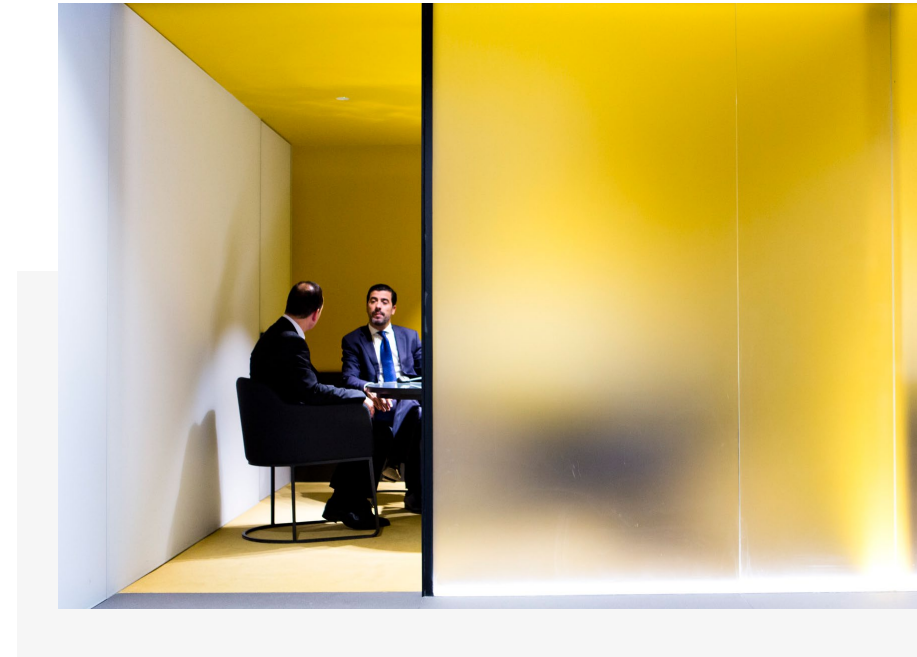
Concepto objetivable <sup>1</sup>	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
ROTE ( <i>Return on Tangible Equity</i> )	10%	80%	120%
REC ( <i>Ratio de Eficiencia Core</i> ) <sup>2</sup>	15%	80%	120%
Variación de activos problemáticos	5%	80%	120%
RAF ( <i>Risk Appetite Framework</i> )	10%	80%	120%
Calidad <sup>3</sup>	5%	80%	120%
Conducta y cumplimiento <sup>4</sup>	5%	80%	120%

<sup>1</sup> Los retos específicos de cada indicador se fijan en base al Plan Operativo anual.

<sup>2</sup> Calculado como el ratio entre gastos recurrentes e ingresos core (margen de intereses, comisiones e ingresos de seguros).

<sup>3</sup> Calculado como una media móvil de los últimos 12 meses, compuesta de los índices de experiencia de cada uno de los negocios, ponderados por su aportación al margen ordinario.

<sup>4</sup> Agrega el resultado de métricas vinculadas a la cultura de cumplimiento normativo y la correcta formalización de las operaciones, asegurando la correcta comercialización y la gestión de los conflictos de interés.



5.2.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En línea con lo ya explicado en el apartado 3.3 anterior, la Política de Remuneración no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

**>> REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS**

(miles de euros)

Cargo	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)			Total previsto 2020	
	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) <sup>1</sup>	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez		
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	86	58	569
<b>Total consejeros ejecutivos</b>					

<sup>1</sup> Se informan las aportaciones al sistema de previsión social en base variable prevista en el ejercicio en curso. Se ha considerado la consecución de los retos individuales del 115% del Consejero Delegado en el *bonus* 2019.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

### 5.2.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la retribución fija global de los Consejeros, los pagos previstos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, son:

#### >> REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)

	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2020
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa, S.A.	500
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	65
Jordi Gual	Consejero	Erste Group	71
Jordi Gual	Consejero	Telefónica, S.A.	160
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa, S.A.	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
<b>Total por concepto 2020</b>			<b>1.242</b>

#### >> Remuneraciones al margen de la condición de consejero

Doña Cristina Garmendia Mendizábal es miembro del Consejo Asesor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneración percibida por su pertenencia al Consejo Asesor, en el ejercicio 2019 desde que es consejera, asciende a ocho mil euros, no considerándose significativa.

#### >> TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME DE REMUNERACIONES DE CNMV

Incluido en informe estadístico  
Sección en el modelo de CNMV

##### A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1	No	Sección 1. Apartado "Retribuciones" en referencia a la política de remuneraciones Sección 2. Apartado "Retribuciones" en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales. Sección 3. Apartado "Retribuciones" en referencia a los distintos componentes de remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas. Sección 4. Apartado "Retribuciones" en referencia a las características de los contratos celebrados con los consejeros con funciones ejecutivas. Sección 5. Apartado "Retribuciones" en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2020 y su valoración cuantitativa.
A.2	No	Sección 5. Apartado "Retribuciones" en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2020 y su valoración cuantitativa.
A.3	No	Sección 1. Apartado "Retribuciones" en referencia a la política de remuneraciones
A.4	No	Sección 1. Apartado "Retribuciones" en referencia a la política de remuneraciones

##### B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.1	No	Sección 1. Apartado "Retribuciones"
B.2	No	Secciones 1.2, 3.2 y 3.5. Apartado "Retribuciones"
B.3	No	Secciones 3.2 y 3.5. Apartado "Retribuciones"
B.4	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
B.5	No	Sección 2. Apartado "Retribuciones"
B.6	No	Sección 3.1. Apartado "Retribuciones"
B.7	No	Sección 3.2. Apartado "Retribuciones"
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Sección 3.3. Apartado "Retribuciones"
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Sección 4. Apartado "Retribuciones"
B.12	No	No hay retribución para este componente
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los Consejeros. En la Nota 41 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los Consejeros y al resto del personal clave.
B.14	No	Sección 3.1. Apartado "Retribuciones"
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3.4. Apartado "Retribuciones"

##### C. Detalle de retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

C.	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 a) i)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 a) ii)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 a) iii)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 a) iv)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 b) i)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Sección 6. Apartado "Retribuciones"

##### D. Otras informaciones de interés

D.

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

## 6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

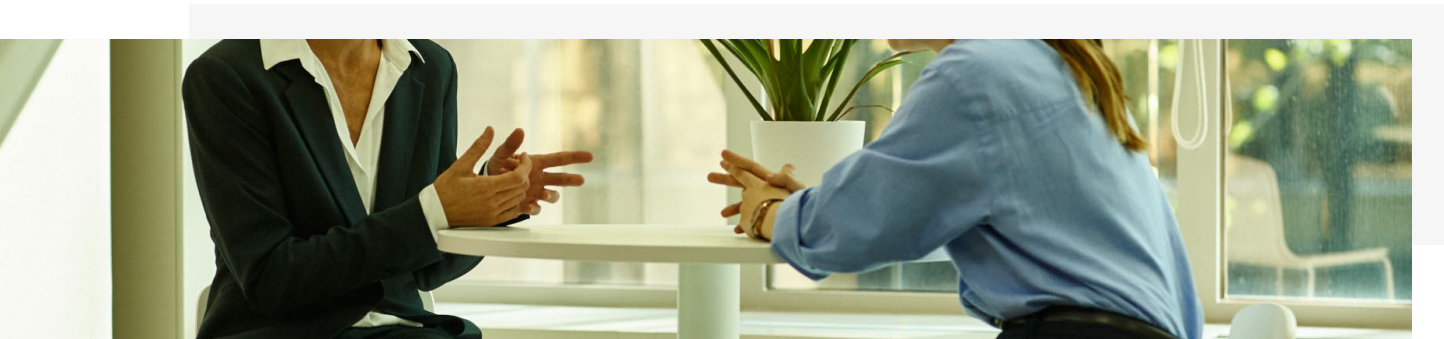
B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.911.773.187	65,39

	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	254.922.352	6,52
Votos a favor	3.635.533.958	92,94
Abstenciones	21.316.877	0,54

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don Marcelino Armenter Vidal	Consejero Dominical	Desde 17/06/2019 hasta 31/12/2019
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Consejera Independiente	Desde 21/06/2019 hasta 31/12/2019
Don Jordi Gual Sole	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Tomás Muniesa Arantegui	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Francesc Xavier Vives Torrents	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Fundación Caja Canarias	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña María Teresa Bassons Boncompte	Consejera Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña María Verónica Fisas Verges	Consejera Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña María Amparo Moraleda Martínez	Consejera Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don John S. Reed	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don José Serna Masía	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña Koro Usarraga Unsain	Consejera Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Javier Ibarz Alegría	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Don Alain Minc	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Don Juan Rosell Lastortras	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

### C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €):

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don Marcelino Armenter Vidal	49		13						62	
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	48		13						61	
Don Jordi Gual Sole	1.090		60						1.150	1.150
Don Tomás Muniesa Arantegui	90		50						140	529
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	90		50	1.561	381				2.082	1.950
Don Francesc Xavier Vives Torrents	128		72						200	178
Fundación Caja Canarias	90		50						140	136
Doña María Teresa Bassons Boncompte	90		30						120	123
Doña María Verónica Fisas Verges	90		72						162	140
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	90		30						120	118
Don Ignacio Garralda Ruiz De Velasco	90		13						103	136
Doña María Amparo Moraleda Martínez	90		104						194	183
Don John S. Reed	90		36						126	123
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	90		107						197	182
Don José Serna Masiá	90		50						140	140
Doña Koro Usarraga Unsain	90		107						197	186
Don Javier Ibarz Alegría	24		13						37	144
Don Alain Minc	24		23						47	180
Don Antonio Sainz De Vicuña Barroso	24		28						52	203
Don Juan Rosell Lastortras	24		8						32	122

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados:

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Don Marcelino Armenter Vidal	Plan							0,00			
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Plan							0,00			
Don Jordi Gual Sole	Plan							0,00			
Don Tomás Muniesa Arantegui	Plan							0,00			
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	Remuneración variable a largo plazo. 1º Ciclo PIAC			51.782	51.782			0,00			51.782
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	Remuneración variable anual						135.466	2,81	381		
Don Francesc Xavier Vives Torrents	Plan							0,00			
Fundación Caja Canarias	Plan							0,00			
Doña María Teresa Bassons Boncompte	Plan							0,00			
Doña María Verónica Fisas Verges	Plan							0,00			
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	Plan							0,00			
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Plan							0,00			
Doña María Amparo Moraleda Martínez	Plan							0,00			
Don John S. Reed	Plan							0,00			
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Plan							0,00			
Don José Serna Masiá	Plan							0,00			
Doña Koro Usarraga Unsain	Plan							0,00			
Don Javier Ibarz Alegría	Plan							0,00			
Don Alain Minc	Plan							0,00			
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Plan							0,00			
Don Juan Rosell Lastortras	Plan							0,00			



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

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



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



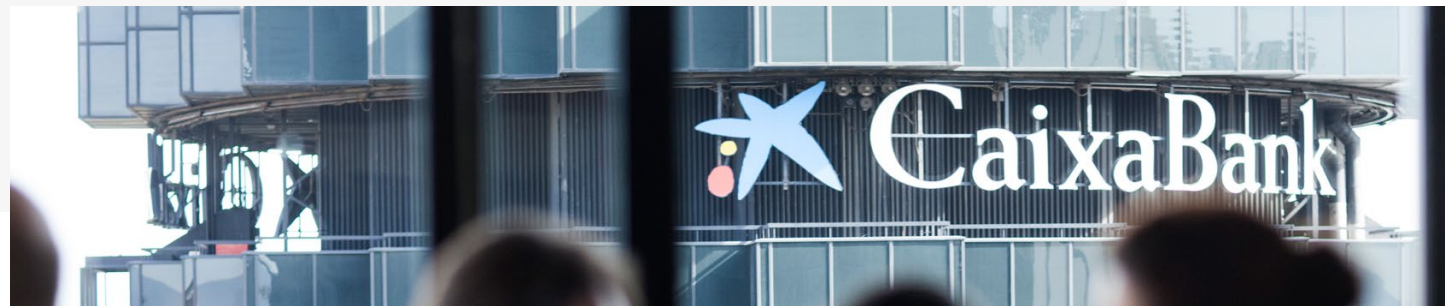
4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don Marcelino Armenter Vidal								
Doña Cristina Garmendia Mendizábal								
Don Jordi Gual Sole					268	250		
Don Tomás Muniesa Arantegui		58			1.117	1.001		
Don Gonzalo Gortázar Rotaeché			509	335	2.513	2.174	1.648	1.123
Don Francesc Xavier Vives Torrents								
Fundación Caja Canarias								
Doña María Teresa Bassons Boncompte								
Doña María Verónica Fisas Verges								
Don Alejandro García-Bragado Dalmau								
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco								
Doña María Amparo Moraleda Martínez								
Don John S. Reed								
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu								
Don José Serna Masiá								
Doña Koro Usarraga Unsain								
Don Javier Ibarz Alegría								
Don Alain Minc								
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso								
Don Juan Rosell Lastortras								

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

iv) Detalle de otros conceptos:

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don Marcelino Armenter Vidal	Concepto	
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Concepto	
Don Jordi Gual Sole	Concepto	
Don Tomás Muniesa Arantegui	Concepto	
Don Gonzalo Gortázar Rotaeché	Prima de riesgo seguro de vida	53
Don Gonzalo Gortázar Rotaeché	Prima de seguro médico	6
Don Francesc Xavier Vives Torrents	Concepto	
Fundación Caja Canarias	Concepto	
Doña María Teresa Bassons Boncompte	Concepto	
Doña María Verónica Fisas Verges	Concepto	
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	Concepto	
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Concepto	
Doña María Amparo Moraleda Martínez	Concepto	
Don John S. Reed	Concepto	
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Concepto	
Don José Serna Masiá	Concepto	
Doña Koro Usarraga Unsain	Concepto	
Don Javier Ibarz Alegría	Concepto	
Don Alain Minc	Concepto	
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Concepto	
Don Juan Rosell Lastortras	Concepto	



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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don Marcelino Armenter Vidal										
Doña Cristina Garmendia Mendizábal										
Don Jordi Gual Sole										
Don Tomás Muniesa Arantegui	435								435	433
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	560								560	565
Don Francesc Xavier Vives Torrents										
Fundación Caja Canarias										
Doña María Teresa Bassons Boncompte										
Doña María Verónica Fisas Verges										
Don Alejandro García-Bragado Dalmau										
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco										
Doña María Amparo Moraleda Martínez										
Don John S. Reed										
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu										
Don José Serna Masiá										
Doña Koro Usarraga Unsain										
Don Javier Ibarz Alegría	18								18	73
Don Alain Minc										
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso										
Don Juan Rosell Lastortras	16								16	68

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados:

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Don Marcelino Armenter Vidal	Plan							0,00			
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Plan							0,00			
Don Jordi Gual Sole	Plan							0,00			
Don Tomás Muniesa Arantegui	Plan							0,00			
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	Plan							0,00			
Don Francesc Xavier Vives Torrents	Plan							0,00			
Fundación Caja Canarias	Plan							0,00			
Doña María Teresa Bassons Boncompte	Plan							0,00			
Doña María Verónica Fisas Verges	Plan							0,00			
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	Plan							0,00			
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Plan							0,00			
Doña María Amparo Moraleda Martínez	Plan							0,00			
Don John S. Reed	Plan							0,00			
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Plan							0,00			
Don José Serna Masiá	Plan							0,00			
Doña Koro Usarraga Unsain	Plan							0,00			
Don Javier Ibarz Alegría	Plan							0,00			
Don Alain Minc	Plan							0,00			
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso	Plan							0,00			
Don Juan Rosell Lastortras	Plan							0,00			



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

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



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



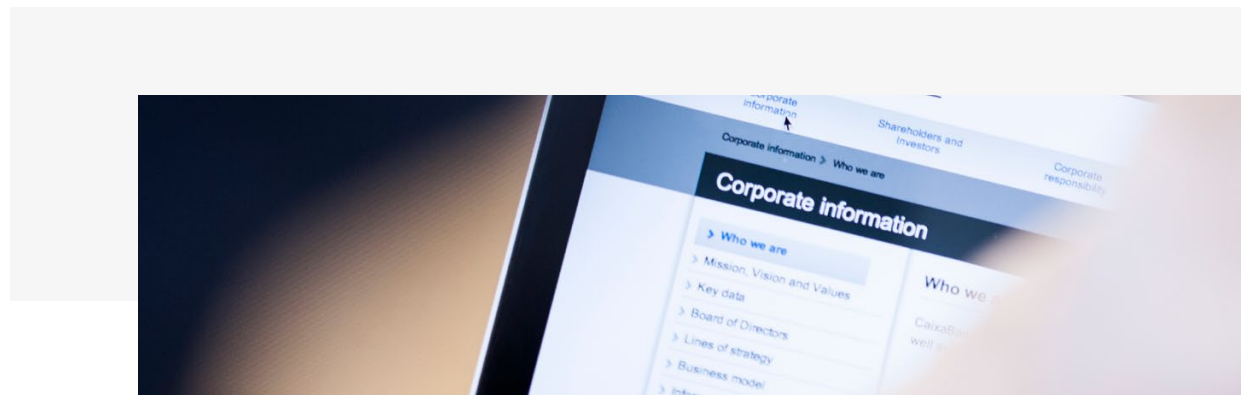
4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don Marcelino Armenter Vidal								
Doña Cristina Garmendia Mendizábal								
Don Jordi Gual Sole								
Don Tomás Muniesa Arantegui								
Don Gonzalo Gortázar Rotaache								
Don Francesc Xavier Vives Torrents								
Fundación Caja Canarias								
Doña María Teresa Bassons Boncompte								
Doña María Verónica Fisas Verges								
Don Alejandro García-Bragado Dalmau								
Don Ignacio Garralda Ruiz de Velasco								
Doña María Amparo Moraleda Martínez								
Don John S. Reed								
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu								
Don José Serna Masiá								
Doña Koro Usarraga Unsain								
Don Javier Ibarz Alegría								
Don Alain Minc								
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso								
Don Juan Rosell Lastortras								



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2019)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2019)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



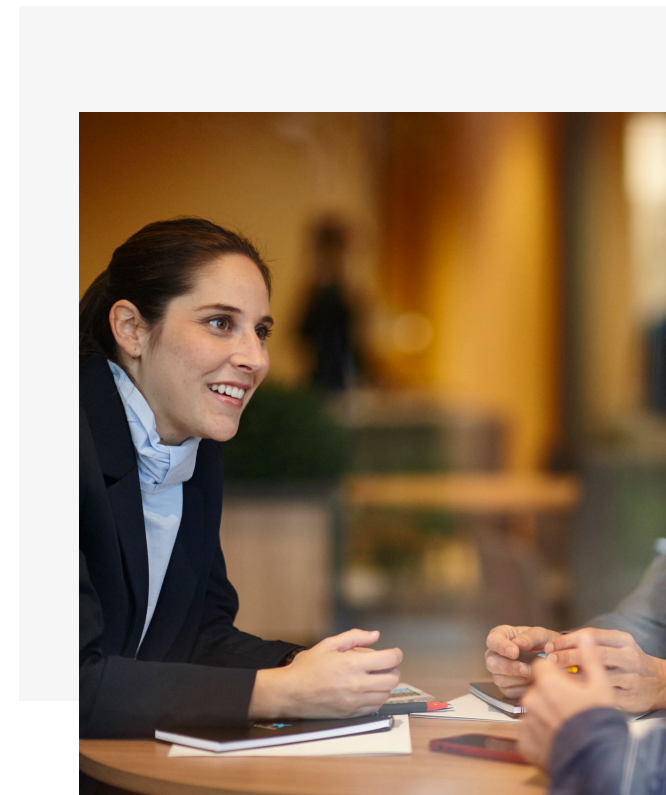
5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2020



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

iv) Detalle de otros conceptos:

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



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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don Marcelino Armenter Vidal	62				62					
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	61				61					
Don Jordi Gual Sole	1.150				1.150					
Don Tomás Muniesa Arantegui	140				140	435				435
Don Gonzalo Gortázar Rotaache	2.082	381		59	2.522	560				560
Don Francesc Xavier Vives Torrents	200				200					
Fundación Caja Canarias	140				140					
Doña María Teresa Bassons Boncompte	120				120					
Doña María Verónica Fisas Verges	162				162					
Don Alejandro García-Bragado Dalmau	120				120					
Don Ignacio Garralda Ruiz De Velasco	103				103					
Doña María Amparo Moraleda Martínez	194				194					
Don John S. Reed	126				126					
Don Eduardo Javier Sanchiz Irazu	197				197					
Don José Serna Masiá	140				140					
Doña Koro Usarraga Unsain	197				197					
Don Javier Ibarz Alegría	37				37	18				18
Don Alain Minc	47				47					
Don Antonio Sainz de Vicuña Barroso	52				52					
Don Juan Rosell Lastortras	32				32	16				16
<b>Total</b>	<b>5.362</b>	<b>381</b>		<b>59</b>	<b>5.802</b>	<b>1.029</b>				<b>1.029</b>

#### D. Otras informaciones de interés

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha: **20/02/2020**

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

Si

No

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

CIF: [ A-08663619 ]

Denominación Social:

[ **CAIXABANK, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CL. PINTOR SOROLLA N.2-4 (VALENCIA) ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

**B.4.** 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	3.911.773.187	65,39

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	254.922.352	6,52
Votos a favor	3.635.533.958	92,94
Abstenciones	21.316.877	0,54



**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Consejero Dominical	Desde 17/06/2019 hasta 31/12/2019
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 21/06/2019 hasta 31/12/2019
Don JORDI GUAL SOLE	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOHN S. REED	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Don ALAIN MINC	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019

**C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	49		13						62	
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	48		13						61	
Don JORDI GUAL SOLE	1.090		60						1.150	1.150
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		50						140	529
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.561	381				2.082	1.950
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	128		72						200	178
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	90		50						140	136
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	90		30						120	123
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		72						162	140
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	90		30						120	118
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	90		13						103	136
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		104						194	183
Don JOHN S. REED	90		36						126	123
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		107						197	182
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	90		50						140	140
Don KORO USARRAGA UNSAIN	90		107						197	186

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	24		13						37	144
Don ALAIN MINC	24		23						47	180
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	24		28						52	203
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	24		8						32	122

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Plan							0,00				
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ	Remuneración variable a largo plazo. 1º Ciclo PIAC			51.782	51.782			0,00			51.782	51.782

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ	Remuneración variable anual 2019						135.466	2,81	381			
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Plan							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Plan							0,00				
Don ALAIN MINC	Plan							0,00				
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Plan							0,00				
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don JORDI GUAL SOLE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don JOHN S. REED	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Don KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
Don ALAIN MINC	
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL								
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JORDI GUAL SOLE					268	250		
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		58			1.117	1.001		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ			509	335	2.513	2.174	1.648	1.123
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don JOHN S. REED								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Don KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
Don ALAIN MINC								
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepto	
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	53
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de seguro médico	6
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepto	
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepto	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepto	
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don JOHN S. REED	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Don KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Concepto	
Don ALAIN MINC	Concepto	
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Concepto	
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	Concepto	

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don JORDI GUAL SOLE										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	433
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	560								560	565
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS										
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS										
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don JOHN S. REED										
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Don KORO USARRAGA UNSAIN										
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	18								18	73
Don ALAIN MINC										
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	16								16	68

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Plan							0,00				
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Plan							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Don KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	Plan							0,00				
Don ALAIN MINC	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	Plan							0,00				
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don JORDI GUAL SOLE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don JOHN S. REED	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Don KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	
Don ALAIN MINC	
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL								
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JORDI GUAL SOLE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don JOHN S. REED								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Don KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA								
Don ALAIN MINC								
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO								
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepto	
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepto	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	

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

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	62				62					
Don CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	61				61					
Don JORDI GUAL SOLE	1.150				1.150					
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	140				140	435				435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.082	381		59	2.522	560				560
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	200				200					
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	140				140					
Don MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	120				120					
Don MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	162				162					
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	120				120					
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	103				103					
Don MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	194				194					
Don JOHN S. REED	126				126					
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	197				197					
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	140				140					



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don KORO USARRAGA UNSAIN	197				197					
Don JAVIER IBARZ ALEGRÍA	37				37	18				18
Don ALAIN MINC	47				47					
Don ANTONIO SAINZ DE VICUÑA BARROSO	52				52					
Don JUAN ROSELL LASTORTRAS	32				32	16				16
<b>TOTAL</b>	<b>5.362</b>	<b>381</b>		<b>59</b>	<b>5.802</b>	<b>1.029</b>				<b>1.029</b>

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 20/02/2020 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No