



Anexo VIII

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

| PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN | | | |
|--|---|--|-------------------------------|
| DNI/NIF/OTROS | APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL ALCARAZ GARCIA, JUAN ANTONIO | Comisión Nacional del Mercado de Valores REGISTRO DE ENTRADA Nº 2012032445 02/03/2012 13:30  | Tipo Persona Física |
| DIRECCIÓN | | | NÚMERO |
| MUNICIPIO | PROVINCIA | CÓDIGO POSTAL | PAÍS |
| Otros Datos | TELÉFONO DE CONTACTO | FAX | CORREO ELECTRÓNICO |
| Directivo | | | |
| SOCIEDAD QUE OTORGA EL SISTEMA | | | |
| DNI/NIF/OTROS | APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL CAIXABANK, S.A. | DERECHOS DE VOTO 3.840.103.475 | |
| REPRESENTANTE DE LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN | | | |
| DNI/NIF/OTROS | APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL GARCÍA-BRAGADO DALMAU, ALEJANDRO | | |
| DIRECCIÓN | | NÚMERO | |
| MUNICIPIO | PROVINCIA | CÓDIGO POSTAL | PAÍS |
| | TELÉFONO DE CONTACTO | FAX | CORREO ELECTRÓNICO |
| RELACIÓN CON LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN | | | |
| SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN | | | |
| TIPO DE COMUNICACIÓN | | | |
| <input checked="" type="radio"/> Primera comunicación del sistema retributivo <input type="radio"/> Liquidación de sistema retributivo ya comunicado | | | |
| <input type="radio"/> Modificación del sistema retributivo ya comunicado <input type="radio"/> Otras causas: | | | |
| TIPO DE SISTEMA RETRIBUTIVO | | | |
| Indíquese si el sistema retributivo conlleva la entrega de acciones de la sociedad en la que la persona obligada a esta comunicación ejerce su cargo o de derechos de opción sobre éstas: | | | |
| <input checked="" type="radio"/> SI. Cumplimentese tanto la información requerida en esta hoja como la hoja complementaria | | | |
| <input type="radio"/> NO. Cumplimentese solo la información requerida en esta hoja | | | |
| DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO OBJETO DE ESTA COMUNICACIÓN: | | | |
| (En todo caso, se facilitará información adecuada sobre la fecha de inicio u otorgamiento y liquidación del sistema, los términos y condiciones para que el beneficiario del sistema retributivo que se comunica o sea acreedor o partícipe final en el mismo y el porcentaje de su participación en el conjunto o total de dicho sistema) | | | |
| DENOMINACIÓN: SISTEMA DE DIFERIMIENTO Y AJUSTE A RIESGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE. | | | |
| DESCRIPCIÓN: VER DOCUMENTO ADJUNTO. | | | |



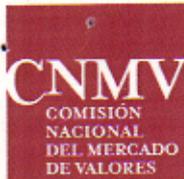
Anexo VIII

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR
CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO
DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

Apellidos y nombre de la persona que firma esta comunicación:

GARCÍA-BRAGADO DALMAU, ALEJANDRO

En BARCELONA a 1 de marzo de 2012



Anexo VIII

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE UN SISTEMA RETRIBUTIVO QUE CONLLEVE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD EN LA QUE LA PERSONA OBLIGADA EJERZA SU CARGO O DE DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE DICHAS ACCIONES

NATURALEZA, TIPO Y CLASE DE LOS VALORES - ACCIONES O DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE ÉSTAS - A ENTREGAR O YA ENTREGADAS POR LA SOCIEDAD AL BENEFICIARIO DEL SISTEMA

| | | | |
|-------------------------|---|---|---|
| Acciones de la Sociedad | <input checked="" type="radio"/> Con voto <input type="radio"/> Sin voto | OTROS valores cuyo ejercicio da acceso o está vinculado a acciones de la Sociedad | <input type="radio"/> Warrant <input type="radio"/> Valores convertibles/canjeables <input type="radio"/> Opciones <input type="radio"/> Otros |
|-------------------------|---|---|---|

1. Descripción (Clase/Tipo de Acciones o Naturaleza/Tipos de los Otros Valores y régimen de transmisión establecido para los valores a entregar:

ACCIONES ORDINARIAS DE LA SOCIEDAD. VER DOCUMENTO ADJUNTO.

CONDICIONES ECONÓMICO-FINANCIERAS ESTABLECIDAS EN SU CASO, PARA RECIBIR DE LAS ACCIONES O DE DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE ÉSTAS

Precio a pagar por el beneficiario del sistema retributivo por las acciones o derechos de opción sobre estas a recibir:

Determinado Importe:
 Por determinar

Precio de mercado o valor estimado (a la fecha) de las acciones o derechos de opción sobre éstas a recibir por el beneficiario del sistema retributivo:

Determinado
 Por determinar 3. Descripción:

EN FUNCIÓN DE LA FECHA DE LA ENTREGA.

Plazo para la entrega de las acciones o de derechos de opción sobre éstas al beneficiario del sistema retributivo

Cierto Condicionado

4. Descripción plazo

SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL SISTEMA DE DIFERIMIENTO Y AJUSTE A RIESGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE. VER DOCUMENTO ADJUNTO.

5. Descripción de las financiaciones para la adquisición de las opciones concedidas por la entidad emisora, así como, en su caso, cualquier garantía o cobertura a favor del tenedor de las opciones que eventualmente le hubiera sido otorgada por esa entidad en relación con el ejercicio o cancelación de esas opciones (conforme al artículo 31.3 g) del RD 1362/2007) :

| |
|--|
| |
|--|

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

NÚMERO DE DERECHOS DE VOTO O DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE LOS MISMOS A ENTREGAR O YA ENTREGADAS POR LA SOCIEDAD AL BENEFICIARIO DEL SISTEMA

| Cuando su número está determinado | | | | Cuando su número está por determinar | | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------------|---|--------------------|---|--------------------|
| Tipo de Valor | Número de derechos de Voto | % derechos de Voto | Marcar lo que proceda | Tipo de Valor | Nº Estimado Máximo de derechos de Voto con los datos disponibles a la fecha | % derechos de Voto | Nº Estimado Mínimo de derechos de Voto con los datos disponibles a la fecha | % derechos de Voto |
| ACCIONES | 7.730 | 0,000 | Entregadas | | | | | |
| | | | A Entregar | ACCIONES | 12.540 | 0,000 | | |

Apellidos y nombre de la persona que firma esta comunicación:

GARCÍA-BRAGADO DALMAU, ALEJANDRO

En BARCELONA a 1 de marzo de 2012

ANEXO: DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE DIFERIMIENTO Y AJUSTE A RIESGOS DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

1 INTRODUCCIÓN

Tras la publicación a nivel internacional de distintas directrices y recomendaciones en materia de remuneración en el sector financiero, y atendiendo a la reciente aprobación de la Directiva 2010/76/UE por parte del Parlamento Europeo y del Consejo, y del Real Decreto RD 771/2011 publicado en el B.O.E. el 4 de junio de 2011, CaixaBank ha decidido adaptar sus políticas retributivas a las nuevas disposiciones normativas y alinearse con las tendencias observadas a escala internacional.

Considerando lo anterior, CaixaBank debe mantener un sistema de retribución variable ajustado a riesgos para los colectivos considerados como tomadores e impulsores de riesgo de crédito, tomadores de riesgo de mercado y direcciones de áreas de control y financiero, atendiendo a la especial incidencia de estos colectivos en el perfil de riesgos de la Entidad. El nuevo sistema se vincula a los programas de retribución variable ya existentes en CaixaBank – Programa de Retos de Servicios Centrales y Programa de Bonus de las diferentes Áreas de Negocio – que aplican a los profesionales de dichos colectivos.

El ajuste a riesgos de la retribución variable y el sistema de diferimiento tiene como principales objetivos, los siguientes:

- Ajustar el importe de la retribución variable a los riesgos asumidos por los profesionales para la consecución de los objetivos fijados y a los resultados globales de la Entidad.
- Ajustar las cuantías de retribución variable asignadas a cada profesional en el supuesto de que los riesgos asumidos por la Entidad se materialicen.
- Mediante la entrega de acciones, en su caso, contribuir a la participación de los empleados y empleadas en la Entidad.

En base a todo lo anterior, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y el Comité de Dirección han aprobado el Sistema de diferimiento y ajuste a riesgos de la retribución variable de CaixaBank (en adelante, el Sistema de Ajuste a Riesgo), cuyas características básicas se indican en el presente documento, de aplicación exclusiva a los colectivos identificados en el mismo.

El número aproximado de directivos y profesionales bajo la aplicación de este sistema de retribución variable con diferimiento de bonus y entrega de acciones es de 53 personas.

2 OBJETO

El Sistema de Ajuste a Riesgo definido en este Reglamento tiene por objeto ajustar a riesgos el variable anual total – incluidos, cuando los haya, los importes diferidos - de los profesionales identificados en el epígrafe 4.

3 VIGENCIA DEL SISTEMA

El Sistema de Ajuste a Riesgo establecido en este Reglamento será aplicable a la retribución variable bruta devengada a partir del ejercicio 2011.

La retribución del Consejero Delegado queda sometida a la aprobación en Junta General de Accionistas y la del resto del colectivo se someterá a ratificación en la mencionada Junta General.

4 COLECTIVOS AFECTADOS POR EL SISTEMA DE AJUSTE A RIESGO

Las condiciones establecidas en el presente Reglamento se dirigen a los siguientes colectivos:

4.1 Alta Dirección

Se incluyen los miembros de la Alta Dirección de CaixaBank que perciban retribución variable.

4.2 Tomadores de riesgo de crédito

Se incluyen los profesionales con cargos directivos que participan en el proceso de gestión de riesgos y que tienen asignadas facultades en materia de riesgo de crédito iguales o superiores a un nivel de 710 según establece la normativa interna.

4.3 Impulsores de riesgo de crédito

Incluye a directores de segmento de negocio o de producto que, a pesar de no tener asignadas facultades en materia de riesgo de crédito, impulsan la captación de activo desde su posición de dirección teniendo sus decisiones un impacto material en el consumo de capital, por riesgo de crédito, de la Entidad.

4.4 Tomadores de riesgo de mercado

Considera a aquellos directivos con impacto material en el consumo de capital, por riesgo de mercado, de la Entidad.

4.5 Directores de las áreas de Control y de Finanzas

Se identifican a aquellos directivos de Áreas de Control que por la relevancia de su función y/o por la participación en algunos de los comités que configuran la estructura de gestión de riesgo en CaixaBank tales como:

- Comité de Gestión Global del Riesgo
- Comité de Créditos
- Comité de Valoración y Adquisición de Activos Inmobiliarios
- Comité de Seguimiento del Riesgo
- Comité de Políticas de Concesión

También se considera a los directivos de las Áreas de Finanzas por la relevancia de su función y a la especial incidencia de estos colectivos en el perfil de riesgos de la Entidad.

5 AJUSTE A RIESGO EX POST (DIFERIMIENTO Y PAGO EN ACCIONES)

5.1 Profesionales afectados por el diferimiento

- Se aplicará diferimiento para cualquier miembro de la Alta Dirección que perciba retribución variable con independencia de su cuantía.
- Partiendo del colectivo de directivos incluidos dentro de los colectivos de tomadores de riesgo de crédito y mercado, impulsores de riesgo de crédito, o directivos de áreas de control y de finanzas, se aplicará el diferimiento de una parte del bonus devengado cuando el importe del mismo sea superior a 100.000 euros o al 30% de la retribución fija del directivo.

5.2 Funcionamiento del diferimiento

En la fecha de pago del plan de retribución variable, conjuntamente con la nómina de febrero, se abonará el porcentaje del bonus, en efectivo de la parte no diferida que aplique a cada directivo. En adelante nos referiremos a esta fecha como la fecha del pago 'upfront'.

El 50% del importe a abonar upfront se pagará en metálico. El 50% restante se pagará en acciones.

A continuación se resumen los porcentajes de diferimiento para cada colectivo:

| Colectivos | Ajuste a riesgo ex post (diferimiento) | Entrega de acciones |
|---|--|---|
| VE – Consejero Delegado. | • Se difiere a 3 años, por tercios, un 60% del bonus devengado (20%, 20%, 20%) | • Pago en acciones de un 50% del bonus. |
| Alta Dirección | • Se difiere a 3 años, por tercios, un 50% del bonus devengado (17%, 17%, 16%) | • Pago en acciones de un 50% del bonus. |
| Otros Directivos incluidos en los colectivos identificados en el Sistema de Ajuste a Riesgo | Aplica cuando el bonus percibido es superior a 100.000 € o el bonus supera en importe el 30% de la retribución fija: • Se difiere a 3 años, por tercios, un 40% del bonus devengado (14%, 13%, 13%) | Aplica cuando el bonus percibido es superior a 100.000 € o el bonus supera en importe el 30% de la retribución fija: • Pago en acciones de un 50% del bonus. |

El 50% del importe a abonar en cada una de estas tres fechas se pagará en metálico. El 50% restante se pagará en acciones.

El directivo tendrá derecho a percibir las acciones correspondientes a cada periodo de devengo, el día 15 de febrero de cada año.

Todas las acciones entregadas conllevarán un periodo de restricción de venta de un año desde la adquisición del derecho (15 de febrero).

5.3 Ajuste a riesgo ex post

Los profesionales afectados por el diferimiento perderán el derecho a cobrar los importes de retribución variable aplazados en las siguientes situaciones:

- Despidos disciplinarios procedentes
- Incumplimientos normativos en general de cualquier tipo.
- Incumplimientos normativos que comporten pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio.
- Consumos de capital por riesgo de crédito de las añadas correspondientes por encima de niveles tolerables (exceso del 25%, 30% y 35%).

6 INCOMPATIBILIDAD CON ESTRATEGIAS DE COBERTURA PERSONAL

De acuerdo al Artículo 76 quinquies del RD771 aquellos profesionales que ocupen puestos sujetos al presente Reglamento se comprometen a no utilizar estrategias personales de cobertura que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en el sistema de remuneración, incluido cualquier tipo de instrumento financiero o derivado.